



TAMPEREEN
YLIOPISTO

Tampereen yliopisto tänään ja huomenna

University of Tampere today and tomorrow

73

Minna Nikunen

”Ei mikään katastrofi kuitenkaan”

Selvitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta
Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella

Tampereen yliopisto 2006

Painettu julkaisu
ISBN 951-44-6820-1
ISSN 1795-5998

Sähköinen julkaisu
ISBN 978-951-44-6864-3 (pdf)
ISSN 1796-0320
<http://tampub.uta.fi>

Minna Nikunen

”Ei mikään katastrofi kuitenkaan”

Selvitys sukupuolten välisestä tasa-arvosta
Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella

Tampereen yliopisto tänään ja huomenna -sarjassa julkaistaan yliopistoa koskevia kehittämis ehdotuksia, muistioita, raportteja ja tilastoja pääasiassa suomeksi. Sarjan englanninkielinen rinnakkaisnimike on University of Tampere today and tomorrow. Luettelo aikaisemmista osista on julkaisun lopussa.

Tampereen yliopisto tänään ja huomenna 73

Tampereen yliopisto
Hallintokeskus/ Suunnitteluyksikkö
33014 TAMPEREEN YLIOPISTO
<http://www.uta.fi/hallintokeskus/suunnittelu>
Puh: (03) 3551 7236
Fax: (03) 3551 7396
suunnittelu@uta.fi

© 2006 Tampereen yliopisto
Koko teoksen tulostaminen tai kopioiminen kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

ISBN 951-44-6820-1
ISSN 1795-5998

Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2006

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	4
2. Sukupuoli ja tasa-arvo.....	5
3. Kysely- ja haastattelututkimuksesta	9
4. Tiedotusopin laitos tasa-arvon tantereena.....	12
Henkilökunnan ammatti- ja sukupuolirakenne	12
Kokemukset tasa-arvon toteutumisesta laitoksella	16
5. Miesjohtoisuus	18
Virkarakenteen sukupuolivinouma	18
Miesvaltaisuuden (-johtoisuuden) seurauksia	26
6. Ura ja sukupuoli.....	29
Uralla eteneminen	29
Eriarvoinen kohtelu ja urakehitys	34
Tyytyväisyys tähän hetkeen ja tulevaisuuden odotukset	36
7. Tuki työssä ja uralla etenemisessä.....	39
Apu työssä ja sosiaalinen tuki	39
Epävarmuus tulevasta ja työssä jaksaminen	49
8. Ilmapiiri ja sukupuolinen häirintä	50
Ilmapiiri ja sen jännitteet.....	50
Työtehtävien arvostus	56
Tiedotusopin ”heimokulttuuri”	59
Sukupuolinen häirintä ja muu kiusaaminen	62
9. Perheen ja työn yhteensovittaminen	65
10. Yhteenveto ja suositukset	69
Yhteenveto	69
Hyvät käytännöt, tulevaisuuden visiot ja suositukset	73
11. Epilogi	78
12. Kirjallisuus	82
13. Liitteet	
Liite1. Kyselylomake	85
Liite 2. Haastattelun kysymysrunko.....	97

1. JOHDANTO

Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella tekemäni selvitystyö sai alkukipinänsä laitoksen naisten johtoryhmälle osoittamasta adressista, jossa vaadittiin laitoksen kiinnittämään huomiota tasa-arvotilanteen puutteisiin. Adressin oli allekirjoittanut 28 naista eli reilu enemmistö laitoksen naispuolisista työntekijöistä. Ensimmäinen tästä seurannut toimenpide oli tasa-arvotyöryhmän perustaminen. Työryhmään valittiin Sanna Kivimäki, Risto Kunelius, Mari Maasilta ja Satu Seppä. Työryhmä ryhtyi yhteistyössä Esa Reunasen kanssa pohtimaan selvityksen toteuttamista. He ottivat yhteyttä yliassistentti Tapio Rissaseen (sosiaalipolitiikan ja -työn laitos), joka rekrytoi yht. yo. Sanna Luuppalan tekemään kyselytutkimuksen, jonka pohjalta hän tekee kandin tutkielmansa. Tasa-arvokysely toteutettiin alkukevällä 2006.

Tämän lisäksi nähtiin tarpeelliseksi toteuttaa myös erillinen selvitystyö. Tiedotusopin laitoksen johtoryhmä päätti maksaa tutkijalle kahden kuukauden palkan. Myös yliopiston rehtori myönsi rahaa selvityksen toteuttamiseen tutkijan yhden kuukauden palkan verran.

Näiden päätösten seurauksena työryhmä oli yhteydessä minuun ja keskustelimme selvityksestä tutkimussuunnitelmani perusteella kahteen otteeseen. Tapio Rissanen oli mukana toisessa tapaamisessa. Päädyimme siihen, että käytän selvityksen aineistona sekä kyselyvastauksia että kerään itse haastatteluaineiston. Työryhmä on ollut selvityksen tukena keskustelemassa tutkimusasetelmallisista ratkaisuksista, haastateltavien anonymiteetin kysymyksistä. Se on myös lukenut ja kommentoinut käsikirjoitusta. Tapio Rissanen on puolestaan ollut suureksi avuksi kyselytutkimukseen perustuvien kuvioden laatimisessa ja muokkaamisessa.

Selvityksen pohjalta järjestettiin laitoksen sisäinen kehittämispäivä 29.8.2006. Selvityksen ja sen pohjalta käydyn keskustelun tarkoitus on luoda perusta laitoksen tasa-arvosuunnitelmalle. Selvitys on ensimmäinen laitoskohtainen kartoitus Tampereen yliopistossa, joten sen voi odottaa toimivan vertailukohtana tuleville vastaaville selvityksille.

2. SUKUPUOLI JA TASA-ARVO

”Tasa-arvotutkimuksessa tehdään näkyväksi, että naisten ja miesten työnjaollisista alueista maksetaan erilaista palkkaa ja että ylipäättään naisten ja miesten sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset asemat yhteiskunnassa eivät ole tasavertaiset. Tasa-arvotutkimuksen näkökulma mahdollistaa myös erilaisten paikallisten todellisuuksien vertailun maailmanlaajuisesti.” (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 17.) Tämä määritelmä pätee myös tähän selvitystyöhön. Selvityksen kohteena oleva paikallinen todellisuus on Tampereen yliopiston tiedotusopin laitos. Tarkastelun kohteena on laitoksen tasa-arvotilanne: missä määrin naisten ja miesten asemat ovat tasavertaiset ja löytyykö joitain erityisiä ongelmia.

”Tasa-arvotyön päämääränä on että sukupuolten tasa-arvo sisältyy kaikkeen työpaikan strategiseen suunnitteluun, päätöksen tekoon ja työnteon käytäntöihin ja että työpaikan kaikki työntekijät edistävät tasa-arvoa omassa työssään. Jotta päämäärään päästäisiin, on ensimmäiseksi tehtävä näkyväksi työpaikalla olemassa olevat sukupuolen mukaiset jaot sekä eriarvoinen kohtelu ja käytännöt.” Erityisen tärkeää on tuottaa systemaattista tietoa naisten ja miesten asemasta. ”Kun sukupuolen merkitys on tuotu työpaikalla näkyviin, voidaan tarkastella millaisia esteitä tasa-arvon toteutumiselle on ja millaisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan.” (Huhta ym. 2005, 49.)

Tasa-arvolaki määrittää viranomaisen virkavelvollisuudeksi tasa-arvon edistämisen (Tasa-arvolaki 2005, 7). **Tasa-arvolla** viitataan ajatukseen, että kaikkia tulisi kohdella tasavertaisina ja ettei ketään syrjitä, kohdella toisia huonommin vaikkapa sukupuolen, iän, ihonvärin tai seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. Tasa-arvolla ei tarkoiteta kuitenkaan sitä, että kaikkia tulisi kohdella samalla tavalla, vaan erilaisuus huomioon ottaen. Kaikille tulisi tarjota tasa-arvoiset mahdollisuudet, mikä voi tarkoittaa sitä, että joillekin ryhmille järjestetään erityisesti heitä hyödyttäviä palveluja tai säädetään heidän asemaansa parantavia lakeja.. Tässä selvityksessä keskitytään sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Käsitteellä **syrjintä** viitataan tässä selvityksessä eriarvoiseen kohteluun sukupuolen vuoksi. Tällaista voi olla esimerkiksi toisen sukupuolen suosinta työtehtävien täytössä tai erilaiset mahdollisuudet käyttää lain säättämiä sosiaalietuuksia, kuten vanhempainvapaata.

Sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty laissa naisten ja miesten tasa-arvosta. Syrjintä voidaan jakaa kahteen luokkaan, suoraan ja epäsuoraan tai välilliseen ja välittömään. Suoraa/välitöntä syrjintää on naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen vuoksi tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Epäsuoraa/välillistä syrjintää on se, että henkilöt asetetaan eri asemaan sellaisen säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, joka vaikuttaa sukupuoleen nähden neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. Laki kieltää sekä välittömän että välillisen sukupuolisyrjinnän. (Tasa-arvolaki 2005, 18.)

Sukupuolta voidaan ajatella kaksijakoisena luokituksena, joka on koko ajan läsnä, mutta usein vain varsinaisen tapahtumisen taustalla. Se on kuitenkin aktiivista tekemistä, sopeutumista erilaisiin tilanteisiin siten, että ottaa huomioon sukupuoleen liittyvät odotukset. Sukupuolta ei huomata, koska se on niin itsestään selvää. (Garfinkel 1967; West & Zimmerman 1987). Joissain tilanteissa sukupuoli nousee selvästi esille, mutta useimmiten siitä ”ei tehdä numeroa”. Esimerkiksi tanssilavalla sosiaalinen toiminta on näkyvän sukupuolittunutta, ihmiset tietävät sen ja osaavat kysyttäessä kertoa säännöt ja tämä näyttäytyy luonnollisena. Työelämään liittyy enemmän sellaisia tilanteita, joissa sukupuoli on taustalla kuin sellaisia, joissa se olisi toiminnan keskiössä. Tällöin koetaan, etteivät toiminta ja tekeminen liity omaan eivätkä toisten sukupuoleen vaan muihin luokituksiin. Ihmiset osaavat myös helpommin reflektoida yksityis- kuin työelämänsä sukupuolittuneisuutta (ks. Jokinen 2005, 80).

Se, että sukupuoli on toiminnan taustalla, ei kuitenkaan tarkoita, ettei sillä olisi merkitystä. Useissa tämän selvityksen aineistoon kuuluvissa vastauspapereissa sanotaan, ettei sukupuoli vaikuta ja ettei se liity työelämään – joissakin todetaan, ettei sen pitäisi. Tätä voitaisiin oikeastaan kutsua moraaliseksi järjestykseksi (Sacks 1972): sukupuolta ei sovi nostaa esille työelämässä. Tällaista ajattelutapaa voidaan kutsua myös **sukupuolineutraaliuden periaatteeksi**, jota on Suomessa pidetty tasa-arvon takeena. Se voi kuitenkin johtaa sukupuolisokeuteen, siihen, ettei sukupuolittavia käytäntöjä tunnisteta tai niihin suhtaudutaan itsestäänselvyyksinä. (Huhta ym. 2005, 28.) Tämä neutraaliuden vaatimus vaikuttaa myös ihmisten käyttäytymiseen: on tuotu esille, että työelämässä sukupuolen korostamista ei pidetä sopivana, ainakaan ylemmissä asemissa ja varsinkin naissukupuolen korostaminen mielletty sopimattomaksi seksuaalisuudeksi (Gherardi 1995). Työelämään katsotaan siis kuuluvan

asiallinen, ei-seksuaalinen esiintyminen. Sukupuoli on siinä mielessä taustalla, että toiminnot ja piirteet peilautuvat sukupuoleen: nainen tekee ”tavallisen työntekijyyden” eri tavalla kuin mies. Sukupuoli ei siis näy, silloin kun toiminta mieltyy sopivaksi suhteessa sukupuoleen.

Työelämässä sukupuoli näyttäytyy usein häiriönä. Kun sukupuolen ei ajatella kuuluvan julkisen alueelle, niin sen erottuminen/erottaminen taustasta voi tuntua epämukavalta. Työntekijälle, joka kokee työn tekemisen sukupuolettomana toimintana, voi tilanne, jossa hänet yhtäkkiä määritellään sukupuolensa kautta, olla ahdistava. Tasa-arvotyö on pyrkinyt tekemään näkyväksi tätä naisten kokemusta, tuottaen samalla tällaisen kokemuksen myös miehille. Naisille hetket, joihin tulee määritetyksi naisopettajaksi, -opiskelijaksi tai naispuoliseksi työnhakijaksi näihin kategorioihin liittyvine stereotyyppisine piirteineen, rikkovat sukupuolineutraaliuden ja sukupuolen rauhaisan taustalla olon. Tällainen hetki on esimerkiksi, kun työnantaja tiedustelee työhaastattelussa suunnitelmia lapsenhankinnan suhteen.

Sukupuoli ei useinkaan ole noin yksiselitteinen. Raija Julkusen (2004, 174) mukaan ”toiset käsittävät meidät sukupuolellemme, naisina ja miehinä, mutta omaa sukupuoltaan ei koko ajan ajattele. Tietyissä episodeissa ja sattumuksissa joutuu miettimään, *johtuisiko se siitä, että olen nainen* samaan tapaan kuin ikääntyvät miettivät tuntemuksiaan: *johtuisiko se siitä, että olen tulossa vanhaksi.*” Miehillä tämäntyyppiset kokemukset ovat harvemmassa, johtuen siitä, että lähinnä naiseus mielletään sukupuolisuudeksi (tai haitaksi tai poikkeavuudeksi) työelämässä. Kuitenkin myös miehille sukupuoleen liittyvät ennakkoluulot voivat olla haitallisia, vaikkapa sen suhteen, kokeeko työntekijä vanhempainlomalle jäämisen työyhteisössään hyväksyttynä vai ei.

Sukupuolesta puhumista saatetaan kritisoida myös konstruktionistisista lähtökohdista. Tällöin ajatellaan, että erilaisia sosiaalisia jakoja ja hierarkioita tuotetaan puheessa ja kielen avulla. Sanojen ’mies’ ja ’nainen’ toisto tekevät jaon olemassa olevaksi. Tosin kannattaa huomioida se, että pelkkä sanojen toisto ei tee hierarkiaa vaan valtasuhteet rakentuvat vasta, kun luokituksiin liitetään toisistaan poikkeavia oikeuksia ja velvollisuuksia. Jako miehiin ja naisiin on eräs sosiaalisen elämän perustavimmista sosiaalisista järjestyksistä (ks. esim. Garfinkel 1967). Jos halutaan kuvata sosiaalista elämää ja ihmisen toimintaa, tutkija ei voi olla

käyttämättä tätä luokitusta. On myös mitä todennäköisintä, ettei jako miehiin ja naisiin katoa, vaikka sosiaalista elämää lakattaisiinkin kuvaamasta tutkimustarkoituksiin näillä käsitteillä. Syrjintä ei myöskään lopu sillä, että pitäydytään kuvaamasta tilannetta tietyin käsittein. Ikäsyrjintä ei katoa kieltämällä ikää kuvaavien luokitusten käyttö, rasismi ei poistu pelkkien sanamuutosten avulla, seksuaalista syrjintää ei voida poistaa kieltämällä seksuaalisen suuntautumisen esille tuominen. Halventavien nimikkeiden käyttöön kannattaa toki puuttua. Esimerkiksi ns. työttömyydessä naissukupuoleen liitetään ajatus keskenkasvuisuudesta, mikä työelämässä tarkoittaa ammattitaidon kyseenalaistamista.

Ajatuksen sukupuolesta luokituksena liittyy myös pohdinta intersektionaalisuudesta (West & Fenstermaker 2002). Tutkimuksissa on tullut esille, että sosiaalisessa elämässä ihmisiä määritetään usein useamman kuin yhden luokituksen avulla. Sosiaalista paikkaa ei määritä pelkästään sukupuoli vaan mahdollisesti ikä ja sukupuoli tai sukupuolen risteymä luokkaseman, etnisen tausta, seksuaalisen suuntautumisen tai ammattiaseman kanssa. Raija Julkusta (ks. ed.) mukaillen, ihminen voi joutua pohtimaan, johtuuko jokin episodi siitä, että on yli viisikymppinen tai alle kolmikymppinen nainen.

Tasa-arvotyön haasteena on ollut sukupuolineutraaliuden mielikuvan rikkomisen tuomalla esille, ettei kyse ole siitä, että sukupuolella ei olisi merkitystä, vaan siitä, että asiat näyttävät neutraaleilta silloin kun ne sujuvat säröittä. Tämä siis tarkoittaa, että naiset ja miehet tekevät mitä heiltä odotetaan, mihin heillä katsotaan olevan oikeus ja mihin heidän ajatellaan olevan velvollisia. Käytännön tasa-arvotyössä on puhuttu muun muassa sukupuolenmukaisesta työnjaosta, esimerkiksi siitä, että naiset opettavat ja miehet tutkivat. Tämä tosin ei päde selvityksen kohteena olevaan laitokseen.

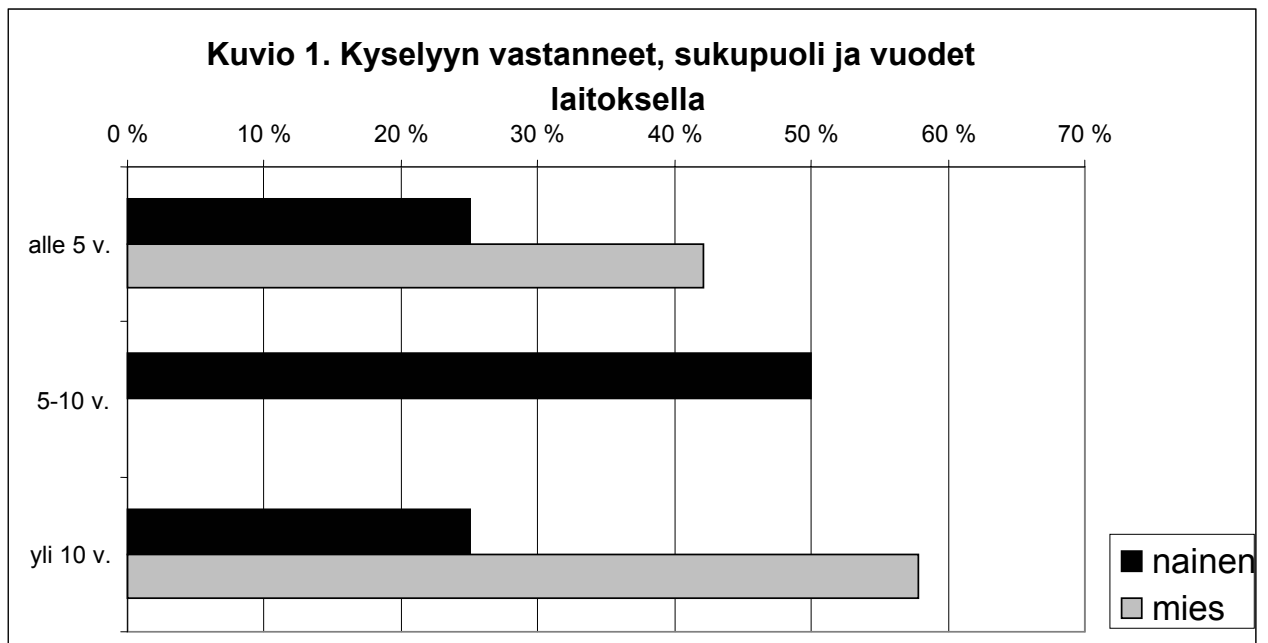
Käsillä oleva selvitystyö keskittyy sukupuolten välisen tasa-arvotilanteen kartoittamiseen. Tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä toimintamalleja ja rakenteita, jotka tuottavat sukupuolten eriarvoisuutta. Tasa-arvotyöryhmä ja työyhteisö voivat jatkaa tasa-arvotyötä ja käytävän yleisen keskustelun pohjalta laatia laitokselle tasa-arvosuunnitelman.

Tasa-arvoisen ja hyvän työyhteisön piirteitä

- Tasa-arvo ja henkilöstön hyvinvointi ovat osa työyhteisön tavoitteita ja strategiaa. Työyhteisö koetaan tasa-arvoiseksi.
- Palkka- ja palkitsemispolitiikka ovat tasa-arvoisia.
- Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet uraan ja itsensä kehittämiseen.
- Jokainen tuntee yhteiset tavoitteet, ja kaikki voivat vaikuttaa niihin sekä ennen kaikkea omaan työhönsä.
- Ilmapiiri tukee tasa-arvoa ("me-henki").
- Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet saada omaa työtään ja työyhteisöään koskevaa tietoa.
- Jokaisella on mahdollisuus kunnon työoloihin.
- Ihmisellä on mahdollisuus työn ulkopuoliseen elämään (mm. mahdollisuus opinto-, sapatti-, perhevapaaseen) eikä sitä pidetä rasitteena. (Kauppinen & Ojala 1999.)

3. KYSELY- JA HAASTATTELUTUTKIMUKSESTA

Yht. yo Sanna Luuppala ja sosiaalipolitiikan yliassistentti Tapio Rissanen organisoivat tiedotusopin laitoksella tasa-arvoa koskevan kyselytutkimuksen keväällä 2006. Lomake (liite 1) lähetettiin kaikille laitoksen työntekijöille, ei kuitenkaan dosenteille. Vastausprosentti oli 66 eli kohtuullisen suuri osuus laitoksen henkilökunnasta osallistui kyselyyn. Vastaajia oli yhteensä 43, heistä naisia 24 ja miehiä 19. Kyselyyn vastanneista oli siis naisia 56 % eli hieman yli puolet. Vastanneista naisista puolet on ollut Tampereen yliopiston palveluksessa 5-10 vuotta. Alle 5 ja yli 10 vuotta yliopistolla olleita oli molempia 25 %. Miehistä suurin osa, lähes 60 %, on ollut yli 10 vuotta yliopiston palveluksessa, alle 5 vuotta hieman yli 40 %, mutta 5-10 vuotta ei kukaan.



Tein selvityksessä käytetyt haastattelut (12 kpl) huhti- ja toukokuussa 2006. Haastatteluissa pyrin saamaan esille erilaisia näkökulmia, ikään kuin laitoksen koostumuksen pienoiskoossa. Tiedotusopin laitoksella työskenteli yhteensä 39 naista ja 30 miestä (1.4.2006). Haastattelin tutkimusta varten 7 naista ja 5 miestä. Haastateltavia oli sekä opetuksen, tutkimuksen että muun henkilökunnan ryhmistä. Käytin tätä jakoa, joka on epätarkempi kuin kyselylomakkeissa käytössä ollut, yhtäältä haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi, toisaalta antamaan osviittaa siitä, mistä positioista haastateltava tarkastelee työympäristöään. Tosin haastatteluissa tuli esille se, etteivät työtehtävät tai ammatti-identiteetit noudata aina näitä jakoja, sillä monet työntekijät myös siirtyvät uransa aikana positioista ja ryhmistä toisiin. Esimerkiksi eräs haastateltavani, jonka olin sijoittanut ryhmään 'tutkimus', puhui enemmän opetuksesta kuin omasta tutkimuksestaan.

Haastateltavien saaminen ei ollut ongelma. Tutkimukseen suhtauduttiin pääsääntöisesti myönteisesti. Tosin hain haastateltavaksi lähinnä niitä, jotka olivat vastanneet myös kyselytutkimukseen. Haastattelutilanteet olivat miellyttäviä ja haastateltavat suhtautuivat kysymyksiin myönteisesti. Usein asiantuntijahaastatteluihin liittyviä pyrkimyksiä kumota haastattelijan kompetenssi esittämällä vastakysymyksiä tai omia käsityksiä siitä, mitä tutkimuksessa pitäisi/ei pitäisi tehdä, ei tullut näissä haastatteluissa esille. Työssä avuksi olevia tietoja toki tuotiin esille.

Haastattelu oli puolistrukturoitu: kysyin tietyt kysymykset kaikilta ja jatkokysymyksiä tein tilanteen mukaan. Haastattelun alussa pyysin haastateltavia kertomaan työstään ja siitä, miten he ovat tulleet tiedotusopin laitokselle. Näitä kertomuksia en juuri käyttänyt analyysissä, mutta ne antoivat taustaa tulkinnoille ja tietoa laitoksella tehtävästä työstä. Ensimmäinen varsinainen teema oli uralla eteneminen, joka vastauslomakkeitten perusteella oli eräs eriarvoisuuden tuottajista, erityisesti naisten mielestä. Toinen teema oli työssä saatu tuki. Muun muassa Liisa Husu (2001) on tutkinut naisten yliopistourallaan saamaa sosiaalista tukea, ja hänen tutkimuksensa perusteella tuki vaikutti hyvältä, työyhteisön toimivuutta jäsentävältä käsitteeltä. Lisäksi vastauslomakkeista tuli ilmi, että miehet kokevat naisia useammin saavansa hyvin apua työssään – eli naiset kokevat tuen puutteelliseksi. Lopuksi halusin haastateltavien osallistuvan tulkintaan ja pyysin heitä pohtimaan 1) miksi laitos on miesjohtoinen, 2) miksi suurin osa väitelleistä on ollut miehiä, vaikka perustutkinto-opiskelijoista suurin osa on jo pitkään ollut naisia, 3) onko sukupuolella vaikutusta uralla etenemiseen, 4) liittyykö sukupuoli laitoksen työskentelyilmapiiriin. Viimeinen kysymys oli, halusiko haastateltava tuoda vielä esille jonkin sellaisen sukupuolten tasa-arvoon liittyvän seikan, joka oli jäänyt käsittelemättä ja joka olisi hänestä tärkeä. (Ks. liite 2. Haastattelurunko.)

Haastattelututkimuksessa tähdätään harvoin eksaktiin objektiivisuuteen, sillä tutkijan persoonan, oletettujen tai tiedettyjen mielipiteiden ja tilanteen tuottamien ”häiriöiden” eliminointi nähdään mahdottomana tehtävänä. Haastattelu on erityinen vuorovaikutuksen muoto, jossa pätevät jotkut tavanomaisen vuorovaikutuksen ”lait”. Yksi tällainen on, että tiedostaen tai tiedostamatta pyritään yhteisymmärrykseen ja tuottamaan itsestä hyvä mielikuva vuorovaikutuksen toiselle osapuolelle.

Haastattelupuheiden tulkinnassa lähtökohtani ja saamani vaikutelma oli, että haastateltavat pyrkivät vastaamaan kysymyksiin mahdollisimman totuudenmukaisesti ja vilpittömästi ja pyrkivät kuvaamaan omia asenteitaan täsmällisesti. Kuitenkin inhimilliseen vuorovaikutukseen kuuluu, että halutaan antaa itsestä mahdollisimman edullinen kuva. (Ks. esim. E Jokinen 2005, 39–40.) Esimerkiksi tasa-arvoasian kritiikki esitettiin hienovaraisilla sanankäänteillä. Otin huomioon myös sen, että vastauksiin vaikuttaa myös haastateltavan positio, mistä näkökulmasta, millä kokemuksella ja mistä asemasta hän tilannetta tarkastelee.

Eräs vastauksiin vaikuttava seikka on haastateltavan työkokemuksen pituus, se, mille kokemukselle hän perustaa tulkintansa. Tämän haastateltavat toivat usein itse esille: he mainitsivat erikseen ne vastauksensa, joiden he kokivat puutteellisen kokemuksensa vuoksi olevan vain aavisteluja. Haastattelussa sanottu voi olla haastateltavalle pitkällisen ajatustyön kiteymä tai se voi olla jotain, mikä tulee sillä hetkellä mieleen ja johon saattaa ottaa itsekin myöhemmin kriittistä etäisyyttä. Jos pohtii lausuntoja laajemmasta näkökulmasta, sellainenkin lausuma tai mielipide, joka ei lausujalleen ole erottamaton osa omaa asennemaailmaa, kertoo tutkijalle ja lukijalle vallitsevasta kulttuurisesta asennemaailmasta. Se on mielipide tai kanta, joka tässä kulttuurissa, tässä ajassa ja kyseiseen asiaan liittyen, on mahdollista ottaa ja esittää.

Joistakin haastatteluista jäi vaikutelma, että kyselytutkimus ja tekemäni haastattelu ovat saaneet haastateltavat refleктоimaan sukupuolta ja omaa suhtautumistaan aiheeseen. Tämä on mielestäni jo eräänlainen tulos, onhan eräs tasa-arvotyön tavoite herkistää ihmisiä huomaamaan ja tunnistamaan työpaikkansa sukupuolitettuja käytäntöjä. Oletan, että näistä tutkimuksen käynnistämistä reflektioprosesseista tulee olemaan hyötyä laitoksen tasa-arvotyölle tulevaisuudessa.

4. TIEDOTUSOPIN LAITOS TASA-ARVON TANTEREENA

Henkilökunnan ammatti- ja sukupuolirakenne

Tiedotusopin laitoksen henkilökunnasta (1.4.2006¹) yli puolet on naisia. Naisia on yhteensä 37, ja heistä 6 työskentelee apurahan turvin. Miehiä on yhteensä 28; heistä 3 apurahalla. Professoreja on kahdeksan ja kaikki heistä ovat miehiä. Opetushenkilökunta koostuu 17 miehestä ja 7 naisesta, eli on ryhmänä melko miesvaltainen. Tutkimushenkilökunta on sukupuolijakaumaltaan tasaisempi, 8 miestä ja 9 naista. Muu henkilökunta on taas selvästi

¹ Henkilökuntaan ei ole laskettu siviilipalvelusmiestä, vierailevaa professoria, tuntiopettaja eikä emeritusprofessoria. Nimike on sen mukaan, mitä virkaa hoiti 1.4.2006. Jos henkilö hoiti yhtäaikaaisesti kahta virkaa, nimike viittaa ylempään.

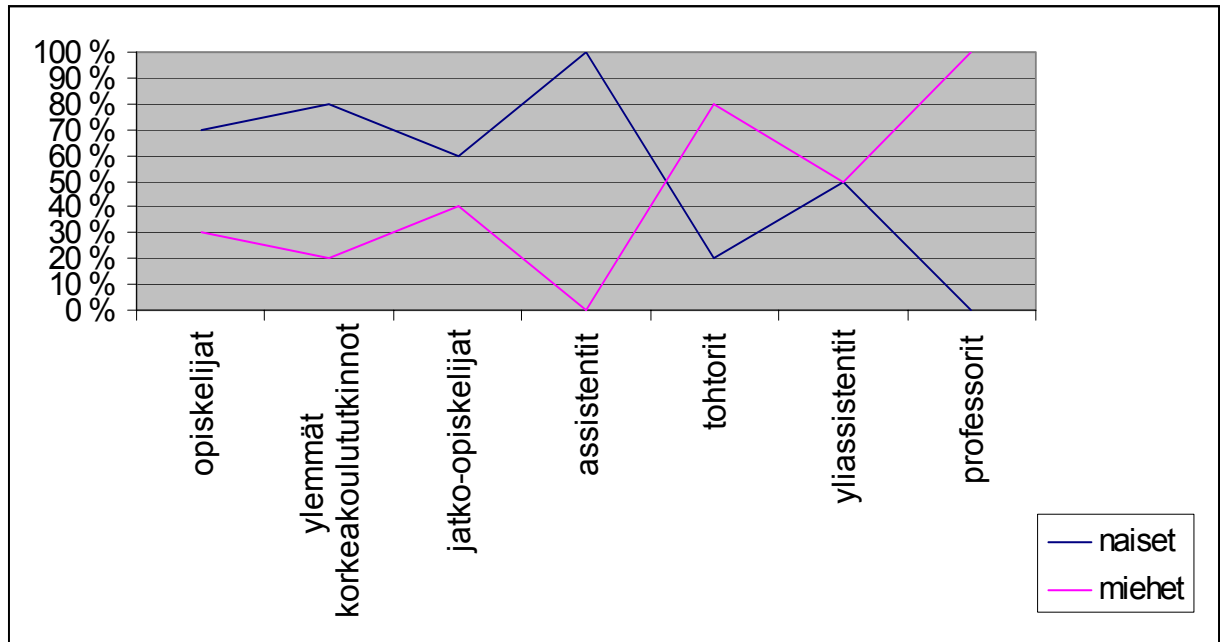
naisvaltainen ryhmä, 23 naista ja 4 miestä. Muuhun henkilökuntaan kuuluu pääsääntöisesti atk-, hallinto ja toimistohenkilökuntaa, mutta myös suunnittelun, tietopalvelun, koordinoinnin, toimittamisen ja tiedottamisen tehtävissä toimivia. Vakituksissa virkasuhteissa oli naisia enemmän kuin miehiä, mikä selittyy ensisijaisesti toimisto- ja hallinto- henkilökunnan naisvaltaisuudella. Muun henkilökunnan lisäksi vakituksissa viroissa toimi kolme naispuolista lehtoria. Miesten vakituiset työsuhteet sijoittuivat opetusvirkoihin, poikkeuksena yksi vakituksessa virkasuhteessa toiminut mies, joka kuului muuhun henkilökuntaan.

Taulukko 1. Työsuhteen laatu sukupuolen mukaan

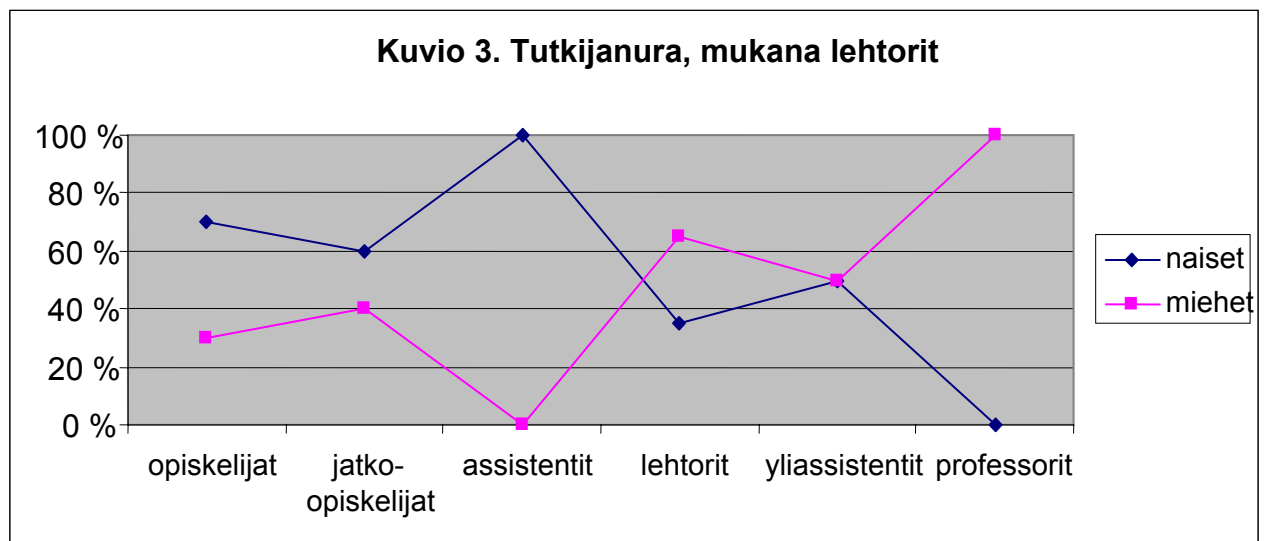
	Nainen	Mies	Yhteensä
Määräaikainen tai apuraha	23	17	40
Vakituinen	14	11	25
Yhteensä	37	28	65

Sen lisäksi, että yliopistolaitos on työyhteisö, se voidaan hahmottaa akateemisena yhteisönä, jolloin mukana ovat myös opiskelijat. Akateemisille yhteisöille on tavallista, että opetus- henkilökuntaan kuuluva on aiemmin ollut tutkijana ja sitä ennen opiskelijana laitoksella. Yliopistoissa tehdyissä tilastollisissa tutkijanuraa koskevissa tasa-arvoselvityksissä on tullut yleensä esiin ns. sukupuolisaksi-ilmiö (esim. Kantola 2005). Tasa-arvotilanteen tarkastelun avuksi piirretään kuvio, jossa lähdetään opiskelijoiden sukupuolijakaumasta ja edetään hierarkiassa ylöspäin vasemmalta oikealle. Useimmiten tämä tuottaa kuvion, joka muistuttaa saksia. Naisten osuuden väheneminen ja miesten osuuden kasvu yliopistohierarkiassa ylöspäin mentäessä on hämmästyttävän samanlaista riippumatta siitä, mikä instituutio on tarkastelun kohteena. Hienoisia toki eroja löytyy.

Kuvio 2. Tutkijanura tiedotusopin laitoksella. Tiedot perustuvat vuosien 2003–2005 opiskelijatietoihin ja virkarakenteeseen 1.4.2006.



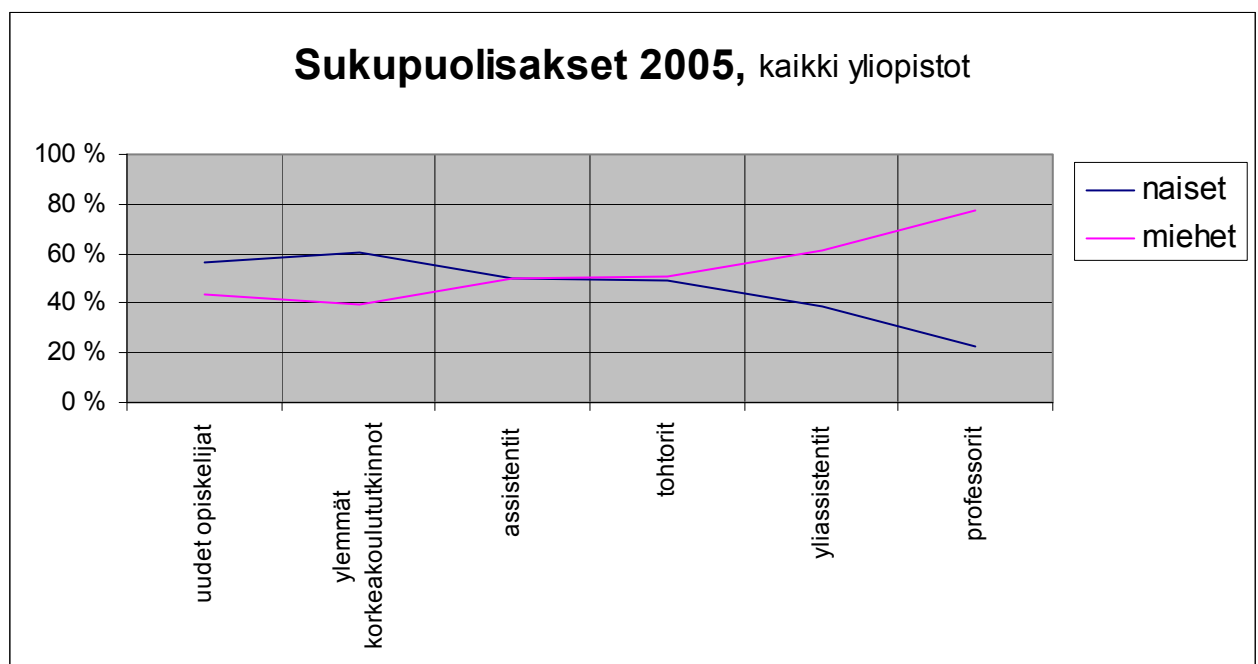
Tiedotusopin laitoksella on kuitenkin keskivertolaitosta enemmän lehtoreita, joten havainnollisuuden vuoksi esitän myös kuvion, jossa mukana laitoksen 12 lehtoria, joista 8 on miestä ja 4 naista (kuvio 3).

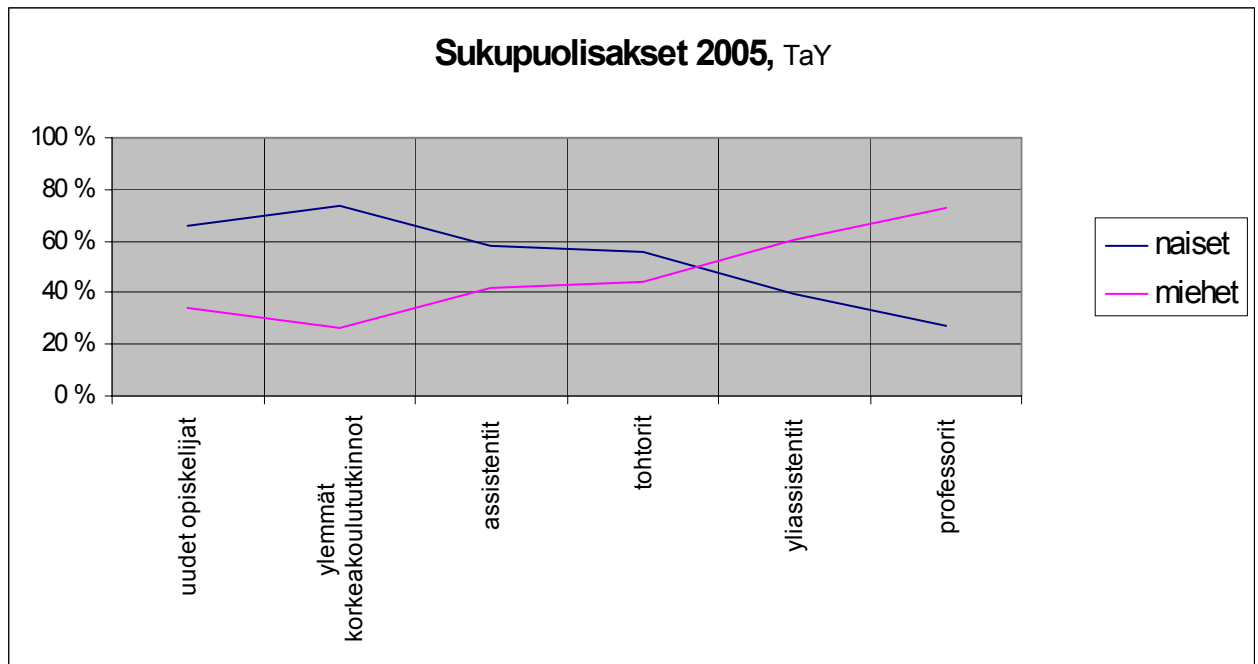


Koko yliopistoon verrattuna (2005) tiedotusopin laitoksella naisten osuus perustutkinto-opiskelijoista ja ylemmistä korkeakoulututkinnoista on suurempi. Naisten osuus tohtoreista on puolestaan pienempi kuin yliopistolla keskimäärin. Yliassistentit ovat yliopistolla useammin miehiä, kun taas laitoksella suhde on 50–50; toinen on nainen, toinen mies. Naisten osuus professorikunnasta on Tampereen yliopistossa noin neljännes, tiedotusopin laitoksella naisprofessoreja ei ole.

Verrattuna koko yliopistolaitokseen (2005) Tampereen yliopistossa perustutkinto-opiskelijat ovat useammin naisia. Kaikissa yliopistoissa assistenteista ja tohtoreista on yhtä suuri osuus naisia kuin miehiä. Yliassistentit ovat Tampereella yhtä usein miehiä kuin koko yliopistolaitoksessa (60 %) ja professorit hieman yliopistolaitosta useammin naisia.

Kuvio 4. Sukupuolisakset, kaikki Suomen yliopistot 2005



Kuvio 5. Sukupuolisakset, Tampereen yliopisto 2005

Kokemukset tasa-arvon toteutumisesta tiedotusopin laitoksella

Lomakekyselyyn vastanneet naiset kokevat miehiä useammin, ettei tasa-arvo ole toteutunut tiedotusopin laitoksella hyvin (kuvio 6, lomakkeessa kysymyssarja H1). Vain viidennes naisista on sitä mieltä, että tasa-arvo on toteutunut hyvin, kun taas jopa puolet miehistä on tätä mieltä. Tämänkaltaisen ero miesten ja naisten käsitysten välillä on tavallinen ja tullut esille muissakin suomalaissa tutkimuksissa (Kantola 2005; Husu 2001). Kuitenkin sekä miesten että naisten ryhmässä tasa-arvon suhteen kriittisten vastaajien osuus on suuri. Vielä suurempi osa on sitä mieltä, etteivät miehet ja naiset ole sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin. Naisista vain vajaa kymmenesosa on sitä mieltä, että tasapuolisuus on toteutunut ja miehistäkin näin kokee vain reilu neljännes. Tämä vastaus on toki looginen, sillä professorikuntaan ei kuulu yhtään naista ja toimistohenkilökunnan joukossa miehet ovat harvinaisia. Joissakin vastauksissa tämän todettiin olevan asiantila, ei sinänsä osoitus epäoikeudenmukaisuudesta.

Erityisen selvä sukupuolten välinen ero oli siinä, miten vastaajat kokivat sukupuolen vaikutuksen uralla etenemiseen. Naisista vain alle 10 % näki, että mahdollisuudet ovat samat sekä miehille että naisille, kun taas miehistä näin ajattelee yli puolet. Työssä kehittymisen

suhteen oltiin samanmielisempiä, useimmat sekä miesten että naisten ryhmissä näkivät mahdollisuudet yhtäläisinä.

Naiset siis näkevät enemmän tasa-arvon ongelmia, mutta myös huomattava joukko miehistä kokee niitä olevan. Puolestaan ne vastaukset, joissa nähtiin naisten ja miesten sijoittuvan tasapuolisesti eri tehtäviin, voivat indikoida halua olla näkemättä sukupuolitettuja eroja. Naisista näin vastasi alle 10 % ja miehistä hieman yli 25 %.



Kyselyn perusteella siis lähes kaikki edellä mainitut tasa-arvon indikaattorit (kuvio 6; kysymys H1 ks. liitteenä oleva kyselylomake) saivat osalta vastaajista kriittistä vastakaikua. Tästä johtuen halusin tarkentaa haastatteluilla tätä kuvaa ja tuoda paremmin esille, mitä näiden vastausten takana on. Haastattelun teemoina olivat työssä saatu tuki ja uralla eteneminen sekä laitoksen miesjohtoisuus, joka tuli esille työpaikkaan liittyvien kokemusten avovastauksissa (H1). Muissa vastauksissa tuli esille työpaikan jännitteisyys ja jakautuminen

erilaisiin kuppikuntiin, joten haastatteluissa käsiteltiin myös tätä aihealuetta, työilmapiiriä ja yhteistyön sujumista eri ryhmien kesken. Perheen ja työn yhteensovittaminen ja sukupuolinen häirintä eivät olleet kyselyn perusteella erityisiä ongelmia, joten päätin jättää niiden käsittelyn kyselytutkimuksen varaan. Lisäksi yhdistin sukupuolisen häirinnän kysymykset ilmapiiri-pohdintoihin, sillä monet vastaajista toivat tässä kohdassa esille pikemminkin muuhun kuin sukupuoliseen häirintään liittyviä jännitteitä.

5. MIESJOHTOISUUS

Virkarakenteen sukupuolivinouma

Selkein indikaattori sille, ettei tasa-arvo ole toteutunut, näyttää laitoksella työskenteleville olevan se, että kaikki kahdeksan professoria ovat miehiä. Kyselytutkimuksessa suurin osa niistä vastaajista, jotka olivat sitä mieltä, ettei tasa-arvo ole täysin toteutunut, toi avovastauksissa esille tämän seikan. Kaikkiaan vain viisi miestä ja neljä naista eivät maininneet mitään johtotehtävien ja professuurien miesvaltaisuudesta (9/43:sta). Myös ne vastaajat, jotka näkivät tasa-arvon toteutuneen, saattoivat vastata kysymykseen, ovatko naiset ja miehet sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin, ”ei” ja antoivat selitykseksi naisten puuttumisen professorikunnasta. Asia tuotiin esille myös kysymyksessä, joka koski päätöksentekoa: johtoryhmä koostuu pääasiassa professoreista. Sen nähtiin yksittäisissä vastauksissa liittyvän myös uralla etenemiseen ja kohteluun. Toki se selittää myös palkkaeroja, kuten jotkut vastaajista olivat huomioineet.

Taulukko 2. Kysymykseen H1 ”Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikalla” annetut vastausten perustelut, joissa mainittiin professorikunnan tai johdon miesvoittoisuus (luokittelu MN)

Liittyy:	Naiset	Miehet
tasa-arvoon	9	6
sijoittumiseen eri tehtäviin	18	12
päätöksentekoon	5	5
kohteluun	0	1
uralla etenemiseen	2	1
palkkaukseen	3	0
Mainintoja	37	25

5 miestä ja 4 naista ei maininnut tätä seikkaa.

Ajatus, että virkarakenteen vinouma on merkki tasa-arvon ongelmista, tuotiin esille myös haastatteluissa:

Et mun on vähän vaikee tosiaan yksilöidä tai sanoa sitä, että mistä asia johtuu, mutta mä olen jotenkin valmis myöntämään sen, että lopputilanteesta katseltuna jotakin siinä on vialla. Et tietysti vaikka minä olen [...] professori ja olen mies, niin en mä sitä mitenkään osaa hyvänä pitää tätä tilannetta. (Mies, opetus)

Pyrin saamaan haastatteluissa esille erilaisia näkemyksiä siitä, mistä tämä tilanne voisi johtua. Haastateltavat toimivat siis kanssa-analysioijina kysymyksessä, johon tuskin on yhtä vastausta. Asetin haastateltavat vaikean tehtävän eteen ja jotkut huomauttivatkin, että he eivät tätä tietenkään voi tietää vaan vain arvailevat – näin tekivät erityisesti he, jotka ovat olleet laitoksella töissä vasta lyhyen aikaa. Vastauksia olikin kahdenlaisia: toisissa tilanteen synnyn taustat selitettiin faktoina, toisissa tuotiin esille tulkintojen epävarmuus.

Osa haastateltavista näki miesjohtoisuuden synnyn takana tietoisia tai tiedostamattomia valintoja, toisten mielestä tilanne oli syntynyt olosuhteiden pakosta. Ne haastateltavista, jotka toivat esille mahdollisuuden, että kyse on ollut tietoisista valinnoista, olivat yleensä epävarmempia ja toivat esille myös muita syitä. Seuraava haastateltava näki ensisijaisena selityksenä ”historian taakan”, toissijainen selitys korosti nykyisten päättäjien tekemiä valintoja:

Meidän professoreiden tapauksessa sitten jotenkin, kun siinä se historian taakka painaa, et tota... Mitä viime vuosina on ollut niitä professuurin täyttöjä, onko siel sit ollut oikeesti sellasia tilanteita ... Et esimerkiksi kun valittiin kuvajournalismiin nää professorit, et kun ei ollut naisia hakemassa. Mut onks se sit,

että viran määrittäminen jo tehdään sellaseksi, että se on niinku määritelty sellakseksi, ettei sitä oo järkeä lähteä hakemaan, et se on räätälöity tietylle ihmiselle. Sellaisiin mä en osaa ottaa kantaa. (Mies, tutkimus)

Mahdollinen selitys, että jotkut virat olisi määritelty niin, että niihin sopivat tietyt (miespuoliset) henkilöt esitettiin tässä vain epäilyä. Yliopistolaitoksessa nämä epäilyt ovat tavallisia ja joskus perusteltujakin. Jos tiedetään potentiaaliset hakijat ja heidän vahvuutensa, viran ala voidaan määrittää siten, että lopputulos on haluttu. Käytännössä on kuitenkin vaikea erottaa, onko alan määrittämisessä kyse tietynlaisen asiantuntemuksen tarpeesta vai halusta palkata tietty henkilö. Miesten suosimista epäili myös seuraava haastateltava:

Niin tää on kuitenkin siis, et erilaisten valintojen ja sijaisuuksien kautta on rakennettu, luotu miehille enemmän mahdollisuuksia rakentaa omaa uraansa kuin naisille, ja miehistä ollaan enemmän huolissaan. Eli kyllä se ihan selvästi näkyy.

K: Eli laitoksen miesjohtoisuus johtuu tästä vai onko siinä jotain muuta?

V: Joo, kyllä se johtuu siitä, että koska kaikki ne naiset jotka on joskus aikanaan väitellyt, niin ne on päästetty pois. Siis alkaen 80-luvulta. Ensimmäinen nainen väitteli -91. Irma Kaarina Halonen teki täällä 80-luvun alussa väitöskirjansa, joka jostain syystä ei mennyt ihan niinku sen ois pitänyt. Sen sijaan, että olis alettu aktiivisesti tukemaan häntä, niin hänen annettiin lähteä pois. (Nainen, muut)

Epäilyjä siitä, että miehistä pidetään naisia paremmin huolta, esiintyi myös vastauslomakkeissa ja muiden haastateltavien pohdinnoissa. Myös lausunnoissa (ei pelkästään professuureihin liittyvissä) nähtiin miehiä suosittavan:

Kyllä meillä taidetaan arvostaa vähän enemmän sitä työtä, mitä miehet tekee ja kaivaa sieltä oikein hakemalla hakien ne ansiot. Et tammönen mielikuva mulla on ja ihmiset on kokenu, sellaset jotka on hakeneet näitä virkoja, muun muassa X, että hän on tullut kohdelluksi huonosti näissä lausunnoissa ja tammösissä.” (Nainen, opetus)

Tämä oli haastateltavalle toissijainen selitys, ensisijainen oli naisten pieni osuus väitelleistä aiemmin.

Kun siirrytään selityksiin, jotka katsovat menneisyyteen päin, voidaan hahmottaa kaksi päälinjaa: 1) selitykset joiden perusta on, että aiemmin on ollut vähemmän väitelleitä naisia, 2) selitykset, joissa pohditaan myös syytä tälle naisten vähyydelle. Kaksi haastateltavaa pohdiskeli maskuliinista kulttuuriperintöä nykytilanteen selittäjänä. Toinen näki taustalla yliopistolaitoksen maskuliinisuuden, toinen vertasi tilannetta toimittajien ammattikuntaan, jossa enemmistö on naisia, mutta miehet ovat johdossa.

No, kyllähän se tietysti johtuu tästä perinteestä, että kun ne on ollut... siis hyvin maskuliininen yhteisöhan tää yliopisto on alunperin ollut, että naiset on sitten myöhemmin tulleet tähän, kyllä tässä tietty perinne on siinä. Että kun professorit on valittu eliniäks, miehet on valittu siihen 70-luvulla, niin eihän ne nyt siitä

lähde, ne istuu kuin tatti siinä. Että tätä kautta, että silloin siihen on niinku vaikee päästä, mutta en mä tiedä, jos ajatellaan näitä kahdeksaa professuuri, kaikkien valintaa niin tuota, niin kyllä mä, mun nähdäkseni kaikki on ollut tuossa valintatilanteessa, on ollut se pätevin tai sitten joku toinen mies on ollut, että se kilpailu pikemminkin... Että en osaa sanoo, että olis ollut, että se ois tapahtunut se valintaprosessi sukupuolisyrynnän kautta, ja että tuota meidän alalla niin nyt vasta on tulossa sellasia naistutkijoita, jotka on pitemmälle sitten tehneet. Että sit väitelleekin naistutkijat, milloin ne tuli, 90-luvulla tais tulla ensimmäiset, että tää on ollut miesten hallitsemaa, naiset oli opiskelijoina enemmistönä varmaan jo seitskyluvulla, mutta eivät jatkaneet tutkijoina, en tiedä mistä syystä - voi olla että yks syy on tää miehen kulttuuri, mikä täällä on... (Mies, tutkimus)

Siis jotakin semmosta, eihän tää oo tietysti yliopistossa mitenkään tavatonta, että tää on varsin toistuvaa ja joihinkin laajempiin rakenteisiinhan se liittyy. Ja tietysti meillä ammattikunnassa on ihan sama tilanne, eli siis suomalaisista toimittajista enemmistö on naisia, päällikkötoimittajissa heitä ei juurikaan ole tai siinä pikkupäällikkötasolla, mutta päätoimittajista hyvin vähän tai muissa vastaavissa tehtävissä. Että ne samat rakenteet. Se näkyy tietysti myös jo ihan on tossa opiskelijoidenkin... et tota valtaosa opiskelijoista on naisia ja sitten kun ne miespäälliköt mielellään palkkaa miehiä töihin, niin pojat on jo opiskeluaikana vähän semmosessa, niinku pikkasen hemmotteluasemassa, heidän kilpailutilanteensa työpaikoista ei oo ollenkaan niin raju ymmärtääkseni kuin se on tytöillä... (Mies, opetus)

Ensimmäinen selitys lähtee yliopistolaitoksen alkuperästä ja ajoista, jolloin naisia ei ollut yliopistolla. Onkin tärkeä huomioda, että instituutiot ja organisaatiot ovat muotoutuneet historiallisesti. Yliopistolaitos ei ole alun perin ollut sukupuolineutraali, vaan julkilausutusti miesten yhteisö. Haastateltava tosin näkee historian vaikutusten yltäneen vain 1980-luvulle ja tilanteen muuttuneen.

Jälkimmäinen selitys puolestaan keskittyy nykyiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen, tiedotusopin ja sanomalehtien toimintakulttuurin vastaavuuksiin. Ajatus kuulostaa kovin ajankohtaiselta kesän 2006 keskustelujen valossa. *Helsingin Sanomat* (27.7.2006) kertoo otsikossaan, että ”33 suurimmassa sanomalehdessä ei ole yhtään naista vastaavana päätoimittajana”. Ingressi tuo esille, että ”Turun sanomien päätoimittajan valitsija Keijo Ketonen pitää äitiyttä esteenä päätoimittajuudelle”. Laitoksella onkin vahva yhteys toimittaja-ammattiin: toimittajien kouluttaminen on keskeinen osa toimintaa. Lausunnon mukaan lehtitalojen sukupuolihierarkiat vaikuttavat opiskelijoiden työmarkkinalähtökohtiin. Herää kysymys, vaikuttaako se myös opiskeluun ja opettajien suhtautumiseen eri sukupuolta edustaviin opiskelijoihin. Mahdollisesti se vaikuttaa opiskelijoiden itsetuntoon, sillä haastatteluissa tuli esille, että naisopiskelijat kaipaavat miehiä enemmän rohkaisua. Kun yleinen tavoite yliopistolla on jossain määrin säilyttää sukupuolitasapaino, tämä voi johtaa siihen, että sekä yliopisto että ulkomaailma kilpailevat miespuolisista työntekijöistä, mikä voi heijastua opiskelijoiden kohteluun.

Menneisyyteen kurottavat selitykset voidaan jakaa myös kahtia sen mukaan, nähdäänkö aiempi tilanne neutraalina asiantilana vai onko menneisyydessä ollut joitain epäkohtia, kuten naisten syrjintää:

(S)itten en tiedä minkälainen, miten paljon on ollut naisia sitten esimerkiksi aikasempina vuosikymmeninä väitellyt, että tosiaan kyllähän professoriksi pääseminen kestää niin pitkään, että se tosiaan... ehkä siinä sitten on ollut tämmöstä tietynlaista suosimista sitten, miessukupuolen suosimista, ollut sitten aikaisemmin, mutta mä en tosiaan osaa oikein vastata. (Mies, tutkimus)

No, kai sillä on, siis sillä tavalla, mä mietin niin, et jos ajattelee mun sukupolvea, niin onko meillä ollut siis naistohtoreita, jos ajattelee meillä väitelleitä niin... kukahan meillä ois ollut ensimmäinen naistohtori... Ei niitä kyllä siis, että meillä täytyy tulla tavallaan siis tähän varsinaiseen tohtorituotantoon, vasta kun tulee naiset mukaan. (...) Jos ajattelee, et mitä ennen tätä varsinaista tohtorituotantoa, niin eihän meillä niitä väitöskirjoja ollut kuin 5-6 kappaletta ja ne oli kaikki miehiä. Että sama alalla kaiken kaikkiaan, et mä rupeen miettimään, et onko meidän alalla tohtoreita naisia ollut ennen tätä, niin Ulla-Maija Kivikuru on yks esimerkki, olisko muita... En mä ainakaan montaa löydä niitä... (Mies, opetus)

Yleisesti ottaen haastateltavat keskittyivät selityksissään menneisyyteen ja entisiin toimintatapoihin, toiset vain toisia kehitysoptimisemmin. Jakolinja tässä kysymyksessä on seuraava: 1) muutos tapahtuu itsestään, 2) historiallinen kehitys on johtanut tähän tilanteeseen ja nyt asialle pitää tehdä jotain, muutos ei tapahdu itsestään. Menneisyys-selityksen avulla on mahdollista ohittaa nykytilanteen ongelmallisuus ja pidättäytyä aktiivisesta muutokseen tähtäävästä toiminnasta.

Mutta... yleisemmin... nyt vasta viime aikoina on naisia ruvennut valmistumaan tohtoreiksi ja näissä niinkun, kun verrataan sitä, miten, sanotaan joku professorin virka tai yliassistentin virka, jos katotaan, että aina valitaan mies, ja naisia kuitenkin valmistuu tohtoreiks yhtä paljon kuin miehiä, niin siin ei tavallaan sitä, siinä ajatellaan sitä, et nyt valmistuu, mut kuitenkin monesti ne miehet mitä siihen valitaan, ne on valmistunut jo aikapäiviä sitten ja ne on tohtoroitumisen jälkeen siis tehnyt jotain tutkimusta ja pätevoitynyt sitä kautta. Että mä luulen, että kyllä tää kääntyy vielä sillai päin, että naisia tulee enemmän, mut se kestää. (...). Että tää nyt on valtakunnallinen tai yleismaailmallinen prosessi ja ainakin, ettei se koske meidän laitosta vain, vaikka meillä on kyllä silmiinpistävästi on toi professorikanta on kyllä aika miehistä, mutta nyt, tässä vaiheessa. (Nainen, muut)

(...) No ei oo varmaan ollut alalla naisia ensinnäkään, jotka olis hakenu näihin virkoihin aikaansa, ja nyt sitten taas meillä ei siitä huolimatta, vaikka tää ongelma muka tiedostetaan ja tästä on monta kertaa tullu meidän laitokselle huomautuksia erilaisilta tahoilta tästä meidän laitoksen sukupuoliyksipuolisuudesta, niin siihen ei vaan, se ei oo semmonen asia, joka otettais meidän laitoksella vakavasti. (Nainen, opetus)

Selitys naisten vähäisestä määrästä varhaisempina vuosina ei myöskään vakuuttanut kaikkia. Aiemmin tässä luvussa lainaamani naispuolinen haastateltava toi esille sen, että väitelleitä naisia on ”päästetty muualle”, seuraava puolestaan vertailee Tampereen tilannetta muihin yliopistoihin:

Sinänsä kyllä ihmetyttää, että miks täällä on vain miehiä, koska muilla viestintätieteiden laitoksilla, Jyväskylässä ja Helsingissä ja Turussakin, on kuitenkin naispuolisia professoreita viroissa. Että ilmeisesti

niitä naisia on kuitenkin jossain ollut tarjolla, koska heitä on muualle kuitenkin otettu, että ei se nyt varmaan ihan siitä kiinni oo, että naiset ei oo väitellyt tai ei oo tehnyt sitä tai tätä. (Nainen, tutkimus)

Kehitysoptimismi ei saanut kannatusta myöskään seuraavassa lausunnossa:

Myöskin tässä tutkimuksessa on se, että pitäis miettiä, et mikä ihme et meidän naiset tutkii suurin piirtein Fidzi-saarten sarjafilmejä, ei journalismia, jolloin ne ei pätevöidy journalismiin, professuureihin. Horstin Karinahan tais olla ensimmäinen, joka journalismista, mutta sekin sillä tavalla, et mitä kirjoitetaan, että mä en tiedä että mistä se tulee, että onko ne ihmiset sitten kiinnostuneet toisenlaisista alueista vai eiks ne huomaa, et ei tällä pätevöidy tälle alueelle. Siinä tulee mediakulttuurin yleispätevyyttä tai johonkin tämmöseen muuhun, mut ei siin tuu journalismiin pätevyyttä. Näitä on todella vähän naisia, jotka olis journalismista väitellyt.

(...)

mut mä oivalsin sen nyt kun on moitittu sitä, et meillä ei oo naisprofessoreita, niin ei oo myöskään ohjattu pätevöitymään tälle alueelle, jossa näitä meidän alan professuureja on. ... Seuraava taitaa sitten olla tuo X, joka tekee tämmöisestä näin kansalaisjournalismia lähellä olevasta... Ne on ne pojat jotka on uutisvälityksestä ja uutisjournalismista, ne on pätevämpiä hakemaan näitä journalistiikan. Et ei se muutukaan ihan heti. Mut en mä oo tätäkään, koska mä en oo tutkimusta ohjannut tai näin, niin mä tajusin sen vasta, et Horstin Karina oli ensimmäinen joka väitteli suoranaisesti journalismiin liittyvästä alueesta. No, Irma Kaarina Halonen on toinen, mut Irma-Kaarinahan ei oo enää laitoksella vaan nyt on muualla. (Nainen, opetus)

Haastateltavan mielestä miesvaltaisuuteen on syy: naiset eivät pätevöidy journalismin alalle. Hänen mukaansa tämä syy ei paikannu kaukaiseen menneisyyteen vaan vaikuttaa edelleen ja väistämättä johtaa siihen, ettei muutosta tapahdu helposti tai nopeasti. Haastateltava rajaa mahdollisuudet edetä melko tiukasti: pitäisi tutkia journalismia – muttei niinkään sisältöä vaan muotoa.

Se, että virat kuuluvat journalismin alaan voidaan esittää vaihtoehdottomana, vaikka laitoksen strategia ei ole aivan yhtä jyrkkä. Sen mukaan virkarakenteeseen kuuluu neljä pääsektoria 1) journalistiikka, 2) viestinnän teoria, 3) mediarakenteet, 4) sähköinen viestintä / mediakulttuuri. Laitoksen linjaa tutkimuksen osalta puolestaan kuvataan seuraavasti (lisäksi korostetaan monitieteisyyttä, kansainvälisyyttä ja tutkijakoulutuksen merkitystä):

Keskeisiä tutkimusalueita ovat joukkoviestinnän sekä mediakulttuurin rakenteet, sisällöt ja käyttö; journalismi ja sen asema demokratiassa; journalismin tuotantoprosessit ja esitysmuodot eri medioissa; joukkoviestinnän oikeudellinen ja eettinen sääntely; mediakritiikki; viestinnän teoria ja oppihistoria. (Tiedotusopin tutkimusstrategia 2006.)

Journalismin keskeisyys on seikka, johon myös haastateltavat ovat joutuneet reagoimaan. Kaksi haastateltavaa (nainen ja mies) kertoivat suunnanneensa omaa tutkimusalaansa

uudelleen, juuri journalismin tutkimuksen suuntaan. Molemmat olivat tehneet tämän väittelyn jälkeen. Miespuolinen haastateltava oli kokenut, että hänen aiemman tutkimusaiheensa (silloinen) marginaalisuus vaikutti negatiivisesti virkojen hauissa ja lausunnoissa.

Mutta onko keskittyminen journalismiin vaihtoehtotonta? Koska professuureja on näinkin paljon, olisiko mahdollista suunnata niitä muille laitoksen vahvuusalueille. Seuraavissa katkelmissa kaksi haastateltavaa pohtii tätä problematiikkaa.

Niin tässähan tulee tietysti se, että kun meidän laitos pitää sisällään paljon muutakin kun sen journalismin tutkimusta. Mä ite oon aika vahvasti, ainakin toisella jalalla journalismin tutkija, jotenkin et mäkin näen sen oman sfäärini, enkä sit sitä, et kun meidän laitoksella on sit hyvin monenlaista tutkimusta että siellä vois sitten olla muitakin erityisyyksiä, mä en vaan nyt pysty näkemään tästä omasta maailmastani. (Nainen, tutkimus)

Ja täähän onkin sitten tää oppihistoriapuoli semmonen, että kun jatkossa tulee näitä paikkoja, esimerkiksi professuureja, niin täähän on se, missä meillä on suurin aukko, että meillä ei oo suinkaan aukkoa tässä journalismissa, että se on niin täytetty paikka, että tavallaan jos haluais suunnitella uraansa eteenpäin niin pitäis oikeestaan mennäkin sinne oppihistoriapuolelle eikä enää (heh) tätä journalismia jankuttaa, koska se on niin täytynyt se jo että, monella tavalla, meillä on nyt kaks erillistä professuuria siihen ja että tämmönen yleisempi tavallaan op-, no mä sanoisin, et oppihistoria, se on se semmonen jota arvostetaan, tutkijoitten puolella. Et se on se hierarkia. (Nainen, opetus)

Journalismiin ja sen ”miehisiin” alueisiin keskittyminen on opetushenkilökuntaan kuuluvan miehen mukaan saattanut jättää naiset marginaaliin. Hän vertaa laitosta Helsingin yliopiston viestinnän laitokseen:

Kuitenkin se perinne on ollut sellainen miehinen ja kun meillä on ollut tää journalismi, siis tää vakava, uutispuoli, joka on se kaikkein kovin alue, meillähan on se ydinalue, niin kyllä se on varmaan vaikuttanut siihen, miten tänne on valikoitunut just toimittajakoulutukseen opettajia. Et meillähan oli aikoinaan toimittajatutkinnossa oli aikakauslehtipuoli mukana ja sillä oli oma lehtori, Kirsti Jaantila, mutta sitten kun näitä virkoja jouduttiin leikkaamaan, niin tää aikakauspuoli leikattiin kokonaan täältä pois, täällä ei oo sitä koulutusta ollenkaan. Nykykielellä, -mielessä me ollaan jo aikaisemmin profiloituneet, niinkun tässä valinneet painopisteitä. Sit taas Helsingissä, siellähan on tää... toisaalta tää organisaatioviestinnän puoli, kun se on yritystoimintaa, yritystoiminnan puolellahan juuri nää suhdetoimintaan ja viestintään liittyvät asiat on olleet ne, jotka on uusia asioita, mut samalla kuitenkin niitä joihin on rekrytoitu naisia. Mut sitten kaiken kaikkiaan sitten Helsingissä... ja myös tää yhteisöviestintä on ollut siellä tärkeä ja siihen liittyvä tällainen vuorovaikutuksellinen puoli, jota nyt sosiaalipsykologiakin tavallaan edustaa. Et tässä jaossa on varmaan jotakin merkitystä, tällä laitoksen suuntautumisella sitten ollut. Näistä täytyy olla kysymys. Ja meillä oli myöskin tää kansainvälinen politiikka ja tämmönen, joka jos ajattelee esimerkiks tämmöstä ulkomaankirjeenvaihtajaperinnettä journalismin puolella, joka on ollut hyvin miehinen alue, joka sitten toisaalta jos ajattelee niitä alueita, jotka on vahvimmin muuttuneet, niin sehän on yks niitä jotka on vahvimmin muuttuneet, ehkä se välttämättä ulkoministeriössä vielä mutta näkyy nimenomaan tässä kansainvälisten tapahtumien raportoinnissa että meillähan, voisin kuvitella, et jos ruvetaan katsoon sitä, ketkä meillä ainakin sähköisellä puolella raportoi ulkomailta, niin se voi olla että naiset on siellä enemmistö tänä päivänä ja meiltäkin on lähtenyt paljon opiskelijoita nimenomaan suuntautunut sille puolelle. Mut että silloin kun tää oli meillä 70-luvulla tärkeä asia, niin asetelma oli vielä toinen. (Mies, opetus)

Profiloituminen on järkevää, kuten monet haastateltavat totesivat. Yliopistojen tulosohejaus tukee tällaisia linjauksia, kuten myös 2004 tehty tutkimuksen kansainvälinen arviointi. Lisäksi keskittyminen luo tutkijoille parempia mahdollisuuksia rakentaa keskusteluyhteyksiä ja saada kollegiaalista tukea ja asiantuntevaa ohjausta työssään. Laitos on kuitenkin melko iso yksikkö; voikin kysyä miten pitkälle keskittäminen on tarpeen ja missä vaiheessa se muuttuu yksipuolisuudeksi. Herää myös kysymys, miten journalismin tutkimus käytännössä määrittyy; ovatko erilaiset näkökulmat journalismiin yhtä lailla arvostettuja. Kaikki väitöskirjaa tekevät eivät mahdu profiiliin määrittämiin rajoihin. Johtaako ”tohtorituotanto” siihen, että jatko-opiskelijat jaetaan jo lähtökohtaisesti niihin, joilla on tulevaisuus laitoksella ja niihin, jotka voivat löytää paikkansa jostakin muualta? Jos jatkokoulutuksessa on aiemmin ”annettu kaikkien kukkien kukkia” (Tiedotusopin tutkimusstrategia 2006), mitä heille käy nyt?

Muutoksen tapahtuminen itsestään näyttää siis kyseenalaiselta. Pelkkä väitelleiden naisten määrän lisääntyminen tuskin vaikuttaa suoraan virkarakenteeseen. Profiloituminen on tapahtunut miesjohtoisessa tilanteessa ja toimintakulttuuri on muotoutunut sen mukaiseksi. Maskuliinisella toimintakulttuurilla/yhteisöllä haastateltavat viittaavat ensinnäkin miesten suosimiseen ja naisten ulossulkemiseen, miesten arvostukseen yli naisten. Useimmissa lausunnoissa tällainen toiminta liitettiin laitoksen ja yliopiston menneisyyteen, ja yliopistolaitoksen historiassa se onkin selkeästi dokumentoitu. Siitä huolimatta näistä käytännöistä voi ajatella jääneen joitain jälkiä yliopistoinstituutioon ja laitoksen toimintatapoihin, kuten jotkut haastateltavista epäilevät (ks. Giddens 1984). Profiloitua pohdittaessa maskuliinisuus yhdistetään tiettyihin arvostuksiin: tietyn tyyppisiä aihealueita ja ammatteja, toimintaa ja piirteitä pidetään maskuliinisina ja toisen tyyppisiä feminiinisinä.

Tiedotusopin käsittelemiä aihealueita voidaan esimerkiksi jakaa ’pehmeisiin’ ja ’koviin’, miesten ja naisten alueisiin. Miehet ja naiset myös näyttäisivät olevan kiinnostuneita eri aihealueista. Maskuliinisen ja feminiinisen sijaan voidaan puhua miestapaisesta ja naistapaisesta, miehille ja naisille tyypilliseksi mielletyistä piirteistä ja toimintatavoista.²

² Soile Veijola ja Eeva Jokinen (2001, 23–26) ovat kirjoittaneet naistapaisuudesta tai -tyylisyydestä tiivistäen seuraavasti: Naistapaisuus kumpuaa siitä, mitä naisilla on ollut ja on edelleen tapana tehdä, omasta tahdostaan tai pakon edessä. Naistapaisuudessa ei siis ole kyse yksittäisten ja erityisten naisten ominaisuuksista tai valinnoista. Yksittäisten miesten suhde miestapaisuuksiin on sama: miestapaisuus ei määrää jokaisen yksittäisen miehen elämää mutta yksittäiset miehet eivät liioin voi elää elämäänsä ottamatta tavalla tai toisella kantaa miestapaisuuksiin.

Näihin käsitteisiin sisältyy ajatus sukupuolen mukaisesta työnjaosta ja heterotapaisuudesta, jonka mukaisesti toimiminen tekee miesten ja naisten välisestä kanssakäymisestä sujuvaa. (Jokinen, E 2005.) Rakenteisiin ja kulttuuriin pohjaavan epäsuoran syrjinnän, lisäksi on mahdollista, että laitoksella esiintyy suurempaa syrjintää, miesten suosimista lausunnoissa ja työurasuunnittelussa. Tämä tosin on vaikeasti todennettavissa.

Miesvaltaisuuden (-johtoisuuden) seurauksia

Haastateltavat pohtivat myös niitä seurauksia, joita laitoksen professorikunnan miesvaltaisuudella on ollut tai voi olla. Ensinnäkin, naisia on ollut vähän päätöksiä tekevissä elimissä ja naisnäkökulman ylläpito on vaatinut ponnistuksia miehisessä keskustelukulttuurissa. Toiseksi, se on voinut vaikuttaa naistutkijoiden uraan esikuvien ja mentorien puutteena sekä mahdollisesti myös ohjaussuhteisiin. Kolmanneksi, miesjohtoisuus voi vaikuttaa naisten uralla etenemiseen. Professorinaiset ovat esikuvia toisille naisille, he antavat uskoa omiin mahdollisuuksiin uralla etenemisessä. Lisäksi, voi olettaa, että naisten vakiintunut läsnäolo vaikuttaa toimintakulttuuriin.

(...) No, kuitenkin, että eihän työillä välttämättä ole sellaisia professoriesikuvia, että pikkutyöt voi haluta professoreiksi, jos ne ei näe yhtään tiedotusopin *professoria* joka olis nainen. Tai niinku, yhen väitelleen jatko-opiskelijan tytär oli kysynyt äidiltään, et ”äiti, voiko siis miehistäkin tulla tohtoreista?” kun taas oma äiti on väitellyt. (Nainen, tutkimus)

... Mä luulen, että tässä suhteessa ihan, tai ihan oikeesti, että Jyväskylän laitos, jossa oli, se oli monessa suhteessa paljon hankalampi paikka kuin tämä, niin se oli tässä suhteessa parempi. Koska siellä oli myöskin tämmösten hyvin vahvojen naisprofessorien ja johtajien... siis se on se laitos, jolta Aino Sallinen on kotoisin ja Maarit Valo, sen tiedekunnan dekaani. Sillä perinteellä ja sillä kulttuurilla on vaikutuksensa, että mä luulen, että se laitos on tässä, tai sukupuoli- tai urakehityksen osalta, niin se on parempi ja tämmönen, että mahdollistaa naisille selkeesti paremmin... Ja jo se, että on useampia naisprofessoreita vaikuttaa siihen toimintakulttuuriin, että täällä Tampereella on ehkä enemmän hyötyä siitä, että on mies, kun täällä on ollut se semmonen miesvaltainen kulttuuri ja monia täällä työskennelleitä hyvin tai hyvää uraa tehneitä naisia on sitten lähtenyt muihin yliopistoihin tai työskentelee muualla, niinkun Irma-Kaarina Halonen tai Seija Ridell, ja mä saatan hyvin ymmärtää, että tässä laitoksen toimintakulttuurissa voi olla piirteitä, jotka on siihen vaikuttaneet. (Mies, opetus)

Haastateltava ei määrittele, mitä hän tarkoittaa ”miesvaltaisella kulttuurilla” eikä erittele niitä laitoksen toimintakulttuurin piirteitä, jotka hänen mielestään ovat vaikuttaneet naisten lähtöön. Mitä ilmeisimmin toimintavoissa ja miesten johtamistyylyissä on ollut piirteitä, jotka ovat olleet miehille kotoisia, mutta naisille vieraita. Kulttuuri on jollain tavalla sopinut paremmin miehille, ollut miestapaista (ks. Jokinen 2005).

Mentorien tarjoama tuki ja naispuolisten esikuvien olemassaolo on todettu tärkeäksi tiedenaisten urakehitykselle (esim. Aisenberg ja Harrington 1998, 47–50; Sonnert ja Holton 1995, 168; ref. Husu 2005a, 94). Esikuvien merkitys näkyy myös siinä, että naiset suuntautuvat usein niille tutkimuksen aloille, joilla jo on naisia. Näin näyttää jossain määrin tapahtuneen myös tiedotusopin laitoksella, kun kulttuurintutkimuksellinen ”marginaali” on täyttynyt naisista.

Voi olla, että professorikunnan miesvaltaisuus tukee aiempina vuosikymmeninä rakennettua jakoa naistapaisiin ja miestapaisiin aihealueisiin, joista naistapaiset määrittyvät marginaalisemmiksi. Tässä tilanteessa tunnutaan vain odottavan, että naiset osaisivat toimia annetuissa kehyksissä, eivätkä noudattaisi naispuolisten esikuvien antamaa toimintamallia, josta ei ole urakehityksellistä hyötyä. Aiemmin luotuja hierarkioita uusinnetaan vahvistamalla ”kovaa ydintä” ja karsimalla ”rönsyjä”. Mistään tietoisesta sukupuolia eriyttävästä strategiasta tuskin on kysymys, pikemmin yhteisö vahvistaessaan vahvuusalueitaan väistämättä uusintaa vanhoja arvoja.

Liisa Husun (2005a, 104) tutkimuksessa tuli esille, että naisten tutkijanuralla naisprofessoreilta saatu tuki oli systemaattisempaa, pitempikestoista ja intensiivisempää kuin miespuolisilta professoreilta. Hänen mukaansa miesprofessorit tyypillisesti tukevat erityis-tilanteissa ja rajatun ajan, väitöskirjan ohjaajina, vastaväittäjinä tai antaessaan suosituksen rahoittajille. Samanlaisen vaikutelman sai joidenkin haastateltavien kertomasta. Tukea saadaan konkreettisissa ja ohjaajaa velvoittavissa asioissa ja se lakkaa väitökseen.

Naispuolisista haasteltavista löytyi sekä ohjaussuhteeseensa tyytyväisiä että tyytymättömiä. Tyytymättömyys liittyi joissakin tapauksissa siihen, ettei ohjaaja tunne sisältöaluetta. Näin on esimerkiksi silloin, kun ohjaaja edustaa ”ydinaluetta” kun taas ohjattava marginaalia. Tähän ongelmaan on tosin jo laitoksen strategian mukaan (2006) puututtu nimeämällä näissä tapauksissa kaksi ohjaajaa. Eräs miespuolinen haastateltava puolestaan pohti kaveruus-suhteiden ja mutkattoman kommunikaation merkitystä. Hän koki miesten keskinäisen vuorovaikutuksen helppona ja epähierarkkisena, ainakin nuorempien professorien kanssa. Miehet eivät pohtineet sisältöalueiden merkitystä mahdollisesti siitä syystä, ettei heillä itsellään ole ollut aiheen marginaalisuuden ongelmaa.

No kyl mä olen ajatellut sitä, kun tää on nyt ollut pinnalla niin on miettinyt, et vaikuttaaks se tai sitä itte on miettinyt, et suhteita professoreihin. Mulle jotenkin ne suhteet professoreihin on ollut, et mä oon kokenut hirveen mutkattomaks sen lähestyä niitä ja jopa kaverillisen suhtautumisen. Sit mä oon miettinyt, et onks sitten mun asemassa olevilla naistutkijoilla tai jotka tekee tutkimus- ja opetustyötä, että määrääks se sukupuoli sitten jotenkin, että se ei oo niin mutkatonta. Et se olis muodollista ja ne ei uskalla lähestyä sit samalla lailla epävirallisesti kuin mä, et pitää varata aikaa ja tän tyyppistä... Mut sit sen pidemmälle mä en oo miettinyt tätä. Et okei, jos tälläsiä eroja on, niin mitäs vaikutusta niillä sitten on? Et en mä tiedä. (Mies, tutkimus)

Miesjohtoisuus on myös joissain tilanteissa johtanut siihen, että naisnäkökulma on puuttunut päätöksenteosta tai se on ollut yhden tai kahden naisen varassa. Kun valitaan henkilöitä päättäviin ja toimiviin elimiin, ensisijalla ovat professorit ja opetusviroissa toimivat henkilöt. Kuitenkin tällä hetkellä sekä laitosneuvostossa että johtoryhmässä on vahva naisedustus.

Eräs haastateltava on kokenut ”kiintiönäisyyden” taakaksi. Ensinnäkin siinä mielessä, että toiset naiset odottavat hänen herpaantumattomasti pitävän naisten puolta. Toiseksi siksi, että hän kokee leimautuneensa ”naisasianaiseksi”: vaikka hän pitääkin naisten asiaa tärkeänä, hän ei haluaisi olla vain tätä vaan tulla huomioiduksi myös muilla ansioillaan.

(M)utta kyllä mua ottaa itteä ainakin päähän, jos mä joudun oleen tällöinen kiintiönainen. Että mä oon joutunut sitä oleen ja se on hirveä tilanne sillä tavalla, että totta kai mä tiedän, että semmosta tarvitaan ja mä tungin itteni esimerkiksi johtoryhmään nyt ihan väen pakolla, vaikka sitä oltiin uusimassa sitä johtoryhmää, koska mä tiesin, että X jää pois, ja siellä ei ois ollu ketään, koska mä pikkusen tunnen olevani sillä tavalla edelleenkin, vaikka mä oon yrittänyt roolista pikkusen päästä pois, mutta jos siellä ei oo ketään, joka tajuaa nämä sukupuolikuviot ja mitä siinä voi tapahtua meidän laitoksella, niin siellä ei oo ketään käyttämässä, siel täytyy olla tsekkaamassa ettei pääse käymään ihan hirveetä. Mulla on tällöinen tunne. Ja heti jos sieltä on pois, niin heti siellä tapahtuukin kyl jotain. Että siinä mielessä siellä on hyvä olla. Mutta se toinen puoli on sitten tää, että sua tullaan niinku kohdelleeksi semmosena – mä en nyt henkilökohtaisesti tästä mitenkään loukkaannu, mutta X:han käyttää tätä hyvin paljon tämmöstä, että ”tässä on tää meidän X, joka on meillä tää naisasiaihminen”. Tämmöstä, että tulee nimetyks jonkun yhden asian kautta. Että haluan kyllä ollakin ja edustaa, totta kai, ja viimeseen asti huudan niin kauan kuin ääntä tulee, mutta siis se, että mä haluaisin myös olla arvostettu opettajana ja tutkijana, että olis nää kaikki puolet. Et joskus tulee semmonen paskamainen olo, että... Niin mä toivoisin, ettei nuoremmat ainakaan sitten enää joutuis tätä kokeen tai toiset ei joutuis tätä kokeen. (Nainen, opetus)

Vähemmistöasema³ voi siis kääntyä ”kiintiönäisyydeksi”, kuten haastateltava sanoo tai toisin sanoin, ”näennäisen naisen” (*tokenism*) ongelmaksi. Tällä käsitteellä viitataan siihen, että toimielimiin valitaan minimimäärä sukupuoli-, kieli- tai etnisen vähemmistön edustajia, jotta työyhteisö näyttäytyisi tasa-arvoisena. ”Näennäiset naiset” edustavat näissä tilanteissa ryhmäänsä, halusivat he sitä tai eivät. (Kantola 2005, 91; Husu 2001, 61.) Jos ”näennäinen

³ Naiset eivät ole vähemmistönä laitoksen henkilökunnassa, mutta päättäviin elimiin kuuluu lähinnä opetus- ja tutkimusviroissa toimivia, ja heistä naiset ovat vähemmistöä.

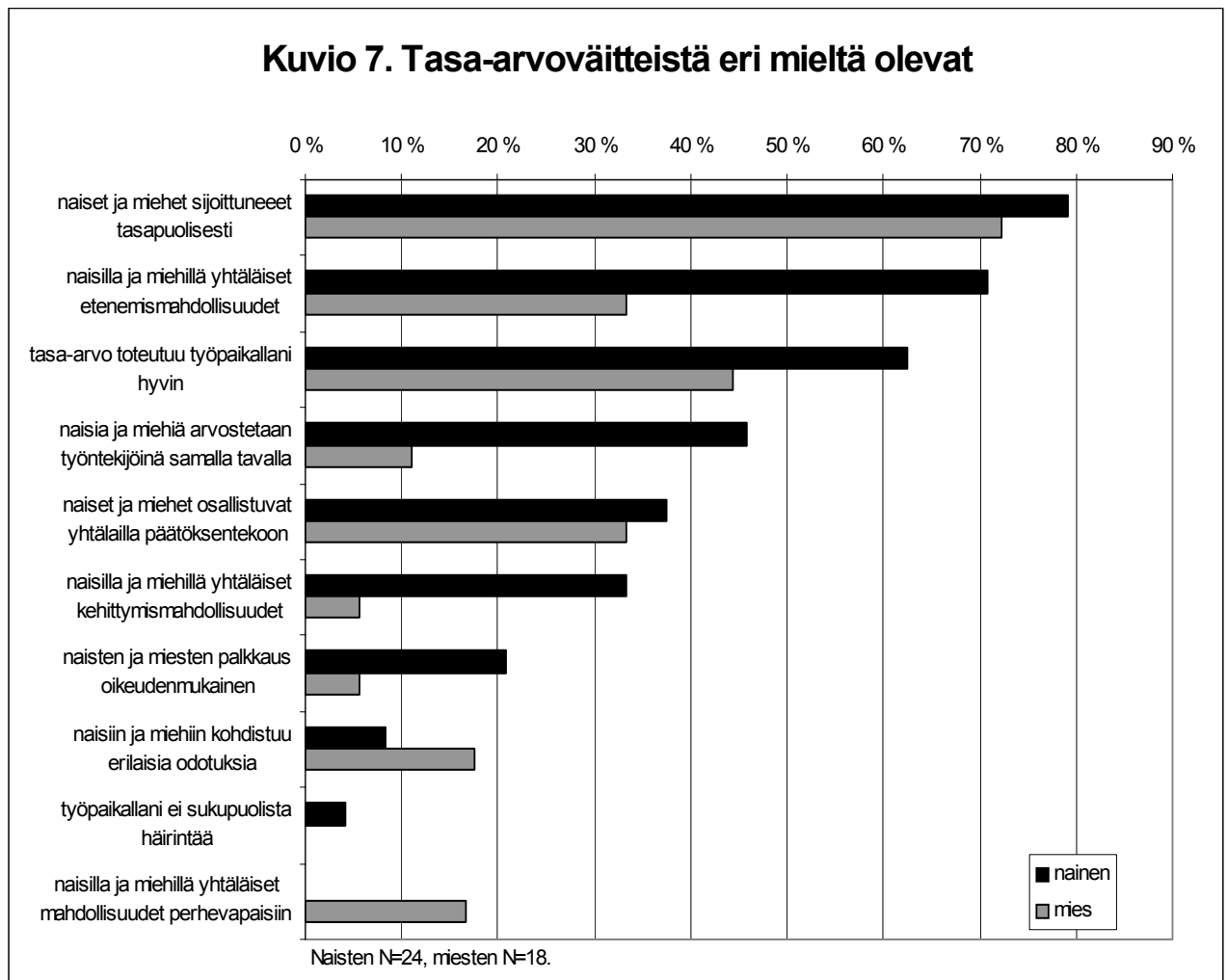
nainen” itsekkin sisäistää ajatuksen, että hän on ryhmänsä edustaja ja puolestapuhuja, se voi johtaa tasa-arvoasioiden henkilöitymiseen. Tällöin tilanne voi alkaa näyttää ”yhden naisen sodalta”, kuten eräs haastateltavani tasa-arvoasioista käytyä keskustelua kuvasi.

6. URA JA SUKUPUOLI

Uralla eteneminen

Professorikunnan miesvaltaisuutta selitettäessä pohdittiin ja oli järkevääkin pohtia menneisyyttä – toki myös sitä, miten perinteet voivat uusiutua. Johdon miesvaltaisuus voi myös osaltaan vaikuttaa miesten ja naisten urakehitykseen, kuten edellä toin esille: naisille ei ole tarjolla esikuvia, toimintakulttuuri on miestapainen ja ohjaussuhteisiin voi vaikuttaa se, että miesten välinen kommunikaatio koetaan mutkattomaksi tai se, että naisjatko-opiskelijoiden aiheet ovat joissakin tapauksissa vieraita ohjaajille.

Uralla etenemiselle keskeisiä tekijöitä ovat rekrytointi ja virkoihin valikoituminen. Kyselyvastausten perusteella useimpien naisten mielestä uralla eteneminen on miehille helpompaa, kun taas suurin osa miehistä on sitä mieltä, ettei sukupuoli vaikuta (kuvio 7).



Haastattelujen perusteella **muun henkilökunnan** edustajat näkivät mahdollisuutensa edetä urallaan yliopistossa heikoiksi. Ylenemismahdollisuuksia ei juuri ole tai ne edellyttävät siirtymistä keskushallintoon tai uudelleen kouluttautumista. Sukupuolen vaikutus näkyy selkeimmin siinä, ettei miehiä ole kovinkaan paljon toimisto-, suunnittelu- ja hallinto-tehtävissä.

K: Vaikuttaako sun mielestä sukupuoli urakehitykseen? Sun omalla alalla esimerkiksi?

V: [...] Vaikuttaa, koska ei oo miehiä tällä alalla. Hehhee.. Kukaan ei tuu näin huonosti palkatulle alalle. Et sehän on tosiasia, että sehän on ihan naisten töitä ja näitä huonoiten palkattuja, että tässä kohdassa ei kannata tasa-arvosta *puhua yhtään mitään*.

K: Niin, se ei oo ton ammatin sisällä...

V: Niin, se ei todellakaan oo koko tän ammatin sisällä olleenkaan. Ja jos joku mies joskus erehdyksessä tulee jotain sijaisuutta joskus tekemään, niin se ei kyllä kauan sitten siinä työssä viihdy vaan se aika äkkiä sitten vaihtaa vähän niinku ylemmäksi tai muihin hommiin.

K: Ai jaa, se on se mekanismi?

V: Joo. En oo nähnyt kun pari miestä tällä alalla ja ne on nimenomaan tämmösiä, että tulleet piipahtamaan

ja sitten ne on saaneet parempia hommia melkein heti, niinkun siirtyneet siitä vaativampiin. Ne osaa vaatia erilailla. Eikä ne suostu ees jäämään tällasiin töihin. (Nainen, muut)

Esille tuotiin myös se mahdollisuus, että naisvaltaisilla aloilla saatettaisiin syrjiä miehiä:

No joo, mä ite huomasin oman ajatusmaailmani rajallisuuden tässä kun meillä oli toimistosihteerin sijaisuus haettavana ja sitä sitten kyseli parikin ihmistä tuolta hallintotieteiden laitokselta, semmosia jotka oli suorittanut julkishallintoa ja molemmilla oli suurin piirtein kuukauden verran työkokemusta alalta ja toinen oli mies. Ja kun se mies soitti, niin mä ajattelin, ettei sillä oo mitään mahkuja, että ei voi kuvitella, että se pärjäis siinä työssä. Sit se nainen soitti ja heti mä suhtauduin siihen paljon myönteisemmin, et ikään kuin se et se on nainen se pärjää paremmin toimistotöissä. Et eihän se voi olla... Onneks tuli sitten semmonen hakija jolla oli *merkonomi tutkinto*. Se oli ihan oikeesti pätevä ihminen siihen. Mutta jos ois näiden kahden välillä täytynyt se valinta tehdä, niin kyllä mä varmaan olisin sen naisen ottanut. Mua *hävetti sitten kyllä*. Et en mä ollut ajatellutkaan, että sitä ajattelee tällä tavalla. (Nainen, muut)

Miesten puuttuminen alalta voi johtaa siihen päätelmään, että jos tasa-arvo-ongelmia on, niiden täytyy olla miesten kokemia. Haastateltavat reflektoivat toimistotehtävien sukupuolittuneisuutta, käsitystä, että ne sopivat vain naisille. Jälkimmäinen haastateltava epäilee, että olisi saattanut ratkaista ”väärän” sukupuolen ongelman jättämällä miehen valitsematta, syrjimällä miestä. Ensimmäinen haastateltava pohjaa kokemukseensa esittäessään, että ongelmaan on toisenlainen ratkaisumalli: miehen ylentäminen purkaa väärin sukupuolitetun tilanteen. Kauppinen-Toropaisen (1987, 9, 19–21) tutkimusreferaatin mukaan tämä pitää paikkansa ja lisäksi ainokaisnaiset kokevat -miehiä enemmän ongelmia ja häirintää työpaikallaan. Miesten miehisyyttä saatetaan tosin naisammateissa epäillä, mutta tilanne ratkeaa usein ylennykseen. Toki omien valintaperusteiden reflektio, jota jälkimmäinen haastateltava harrastaa, on tärkeää – mutta herää kysymys, onko helpompaa tehdä näin päin. Onko miesten syrjinnästä helpompi puhua kuin naisten?

Opiskelijatilastot kertovat, että **naisten rekrytoiminen tutkijanuralle** on ollut tiedotusopin laitoksella aiempina vuosikymmeninä vähäistä. Yliopiston kotisivuilla esillä olevat tilastot vuosilta 2003–2005 kertovat miesten osuuden tiedotusopin jatko-opiskelijoista olevan huomattavasti suuremman kuin heidän osuutensa perustutkinto-opiskelijoista. Opinto-rekisterin mukaan tilanne on kuitenkin muuttunut jo tästä, ja naisia on selvästi suurempi osuus.

Syyslukukaudella 2005 tiedotusopin perustutkinto-opiskelijoista lähes 70 % oli naisia. Puolestaan jatko-opiskelijoista vain noin 55 % oli naisia. Tampereen yliopiston tilastojen perusteella laitoksella vuosina 2003–2005 maisterintutkinnon suorittaneista suurin osa oli

naisia, jopa noin 83 % (20 miestä, 96 naista). Maisterintutkinnon arvosanaksi eximian tai magnan saaneista 14 % oli miehiä ja 86 % naisia (8 miestä ja 48 naista). Yleisesti jatko-opiskelijoiksi halutaan rekrytoida opiskelijoita, jotka ovat osoittaneet lahjakkuutta gradussaan, joten näyttäisi siltä, että tätä potentiaalia löytyy enemmän nais- kuin miesopiskelijoista. Vuosina 2003–2005 väitelleistä puolestaan suurin osa oli miehiä (9 miestä, 2 naista). Miehet saivat väitöskirjoistaan keskimäärin naisia parempia arvosanoja. (Yliopiston keskushallinnon tilastot.)

Tällä hetkellä kirjoilla olevista jatko-opiskelijoista 60 % on naisia. Vuosina 1991–95 jatko-opinnot aloittaneista, vielä valmistumattomista 38 % on naisia, vuosina 1996–2000 aloittaneista naisia on 76 % ja vuosina 2001–2005 aloittaneista heitä on 60 %. Tänä vuonna jatko-opintoihin on ilmoittautunut kaksi naista. Vuosina 1980–1990 aloittaneitakin on vielä muutama jäljellä, ja heistä puolet on miehiä ja puolet naisia. (Tieto: opiskelijarekisterin perusteella amanuenssi Helvi Miettinen 4.5.2006.) Haastattelulausunnoissa arveltiin lisäksi, että naisten osuus päätoimisesti väitöskirjatyötään tekeivistä on selkeästi miehiä suurempi. Laitoksella työskentelevistä jatko-opiskelijoista selvä enemmistö onkin naisia.

Naisten osuuden kasvu on siis tapahtunut aivan viime aikoina. Myös haastateltavat näkivät, että rekrytointi on muuttunut vähemmän miehiä suosivaksi. Seuraava haastateltava näki mahdolliseksi, että aiemmin miehiä on suosittu, mutta oli varma, että jos tällaista on tapahtunut, asiat ovat nyt toisin:

(V)oihan olla, että se on siinä vaiheessa apurahojen jakopäätöksissä ja muissa niinkun on suosittu miehiä, enhän mä tiedä, voihan olla, että miesprofessorit, kun on seminaareissa kattonut, niin ne on aktivoinut sieltä olevia miehiä jatkamaan tutkijoiksi, mä en tiedä, musta täysin mahdollista. Mua aktivoitiin tutkijaks ja mä oon *sukupuoleltani mies*. En mä ollut kiinnostunut tulemaan *tutkijaks* mut mua aktivoitiin ja tuota, mut sen mä tiedän, että tänä päivänä aktivoidaan varmaan paljon enemmän naispuolisia tähän asiaan. Yksinkertaisesti sen takia, että kaheksakyt prossaa opiskelijoista on naisia ja innokkaimmat ja pätevimmät niistä on naisia. Et mun ymmärtääkseni. Esimerkiks [[journalismin]] tutkimusyksikössä on tutkimusideakilpailu, millä on lahjoitettu kahden kuukauden palkka ihmisille tutkijanuran aloittamista varten, niin se on vuosittain jaettu ja yhen kerran sen on voittanut mies ja viis-kuus kertaa nainen. Ja ne, niistä kaikista naisista on, onkohan niistä tullut tutkijoita, mutta useista on joka tapauksessa. Ja useita väitöskirjatutkijoita on sitä kautta saanut alkunsa, ja ne on kaikki naisia. Että kyl mun mielestä nyt on niinkun... en tiedä, en usko, et sellasta enää on niinkun apurahojen jaoissa tai missään muussa, että miehet ois millään lailla etulinjalla, mutta varmaan on voinut olla siinä kaks-kolkkyt vuotta sitten. En osaa sanoa, en edes ollut silloin seitskyluvun lopussa, kaheksakyt luvun alussa täällä, et en tiedä, millä perusteella silloin... (Mies, tutkimus)

Toinen haastateltava näki kehityslinjan samansuuntaisena, mutta ei omassa lausunnossaan niinkään kiinnittänyt huomiota miesten aktivointiin vaan naisten rohkaisuun:

Mä en osaa siihen ihan tarkkaan sanoa, mutta sen verran mä oon itte huomannut omassa, kun oon näitä ihmisiä rekrytoinut jatko-opiskelijoiksi meidän laitokselta, että tarvitaan paljon rohkaisua, tarvitaan rohkaisua ... ja mulla on niinkun ihania kokemuksia siitä, kuinka tämmöset hiljaiset lahjakkaat naispuoliset opiskelijat, kuinka niistä puhkee semmonen tutkijuus ja tutkijan identiteetti ja tämmönen. Ei ne välttämättä oo mitään feministisiä tutkijoita, mutta siis kuitenkin. Että rohkaisua tarvitaan. Että mä en tiedä, että olisiko niin, että tää sukupuoli kuitenkin näkyy sillä tavalla, että pojat niinku rohkeemmin... tulee niinku ulos sieltä ja muuta. Enhän mä toki kaikkien takana oo, ketä täällä on, että siellä on paljon, X on tehnyt hyvää työtä ja muut, että on tullu, on otettu näitä naispuolisia. Mä en sitten tiedä, mitä ne itte ne ihmiset ajattelee, että missä roolissa ne on olleet sitten siinä tutkijakoulussa. Mut sen oon huomannut, että rohkaisua tarvitaan erityisesti. Että mä en tiedä sitten, että eikö oon rohkaistu – tää on se mikä mulle tulee ensimmäisenä mieleen, että ei siinä mitään muuta syytä oo oikeestaan. ... Ja meillä on se vähän, että sitten kun tulee siihen jatkokoulutusputkeen vielä, niin se on aika rankkaa ja semmosta miesvaltaista se ja tämmöstä niinku, miten sen nyt, miestapaista meidän tutkijakoulutus, että... mutta tietysti jos on jo sisällä... Niin mutta kyllä se voi sitten tietysti antaa ulospäinkin jotain siihen, että lähteekö ihmiset tutkijoiksi, tai edes harkitse sen väitöskirjan tekemistä. Joo, tää rohkaisu, tän mä oon huomannut, että miehiä ei tarte rohkaista, mutta naisia täytyy. Jonkun verran oon vetänyt sekä, ja *aika paljonkin*, noita proseminaareja sekä noita varsinaisia seminaareja, niin kyllä siellä tuntuu, että naisia pitää rohkaista enemmän. (Nainen, opetus)

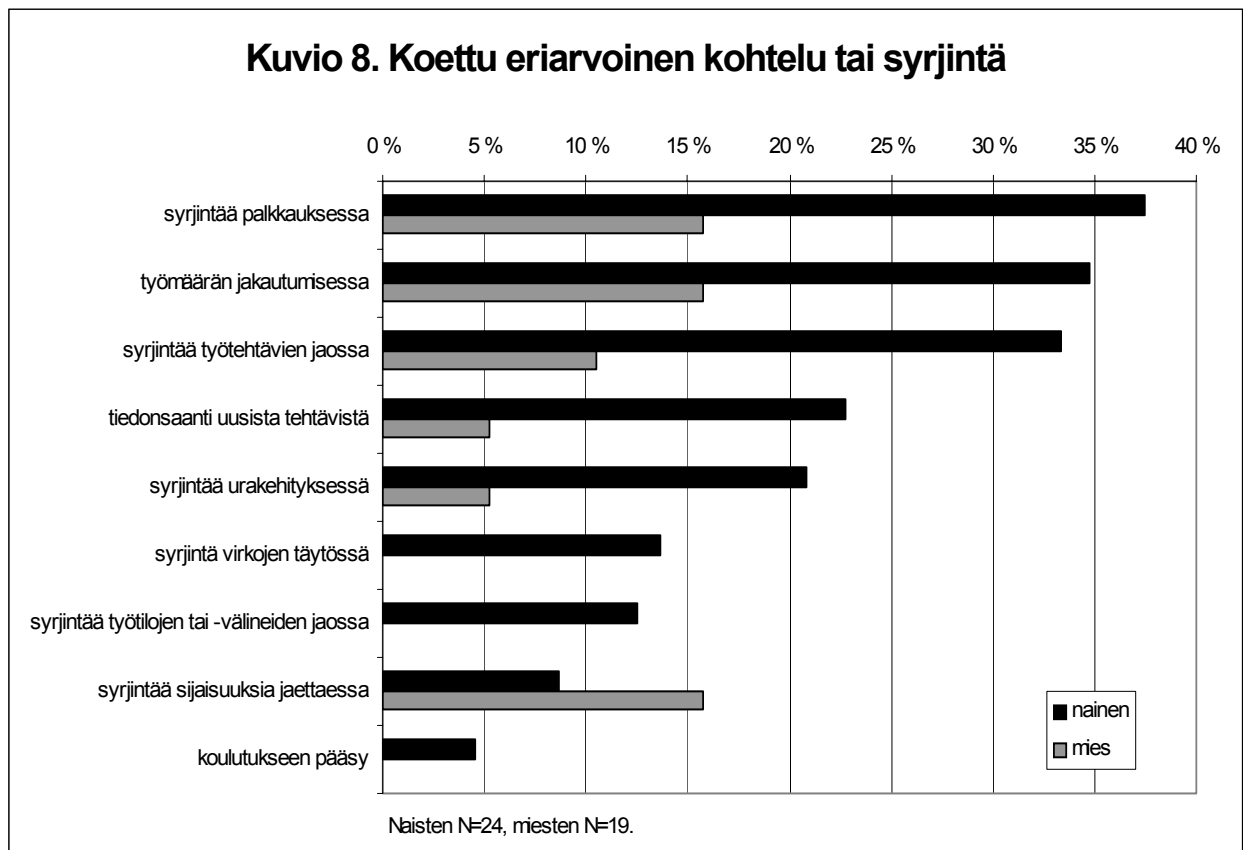
Naiset ovat siis entistä useammin ryhtymässä tutkijoiksi rohkaistuin ja/tai aktivoituina. Tässä suhteessa laitoksella on tapahtunut selvää kehitystä. Kehitys liitetään toisessa lausunnossa yhden miespuolisen professorin toimintaan ja toisessa lausunnossa tuodaan esille Journalismin tutkimusyksikön tutkimusideakilpailu (jonka eräs haastattelemistani naisista mainitsikin uransa alkuun auttajana). Aiemmin on ilmeisesti rohkaisu ja aktivoitu pikemmin miespuolisia kuin naispuolisia opiskelijoita.

Samaan aikaan kun naiset ovat enenevässä määrin päässeet tutkijanuran alkuaskelille, työtilanne on muuttunut aiempaa epävarmemmaksi. Kun aiempina vuosikymmeninä tutkijaksi rekrytoituminen merkitsi uran alkusoittoa, nykyään ura aukeaa vasta tohtoroitumisen jälkeen, jos on auetakseen. Eräs haastateltavista, opetushenkilökuntaan kuuluva mies, yhdistääkin naisten tulon jatko-opiskelijoiksi ”tohtorituotannon” alkuun. Tähän ”tuotantoon” kuuluu muun muassa se piirre, että tohtoreita valmistuu huomattavasti enemmän kuin yliopistossa on työpaikkoja väitelleille. Tähän kannustetaan hallinnollisesti ja taloudellisin kannustimin (OPM). Lasikattoilmiö on yliopistoissa tarkoittanut sitä, että tohtoroituneet naiset katoavat palkkalistoilta (esim. Husu 2001). Väitöskirjatutkijan asema on siinäkin mielessä aiempaa epävarmempi, että virkarakenteesta ovat poistuneet tai poistumassa heille tarkoitetut assistentin virat. Nämä edellä mainitut tutkijanuran ongelmat koskettavat koko yliopistolaitosta.

Eriarvoinen kohtelu ja urakehitys

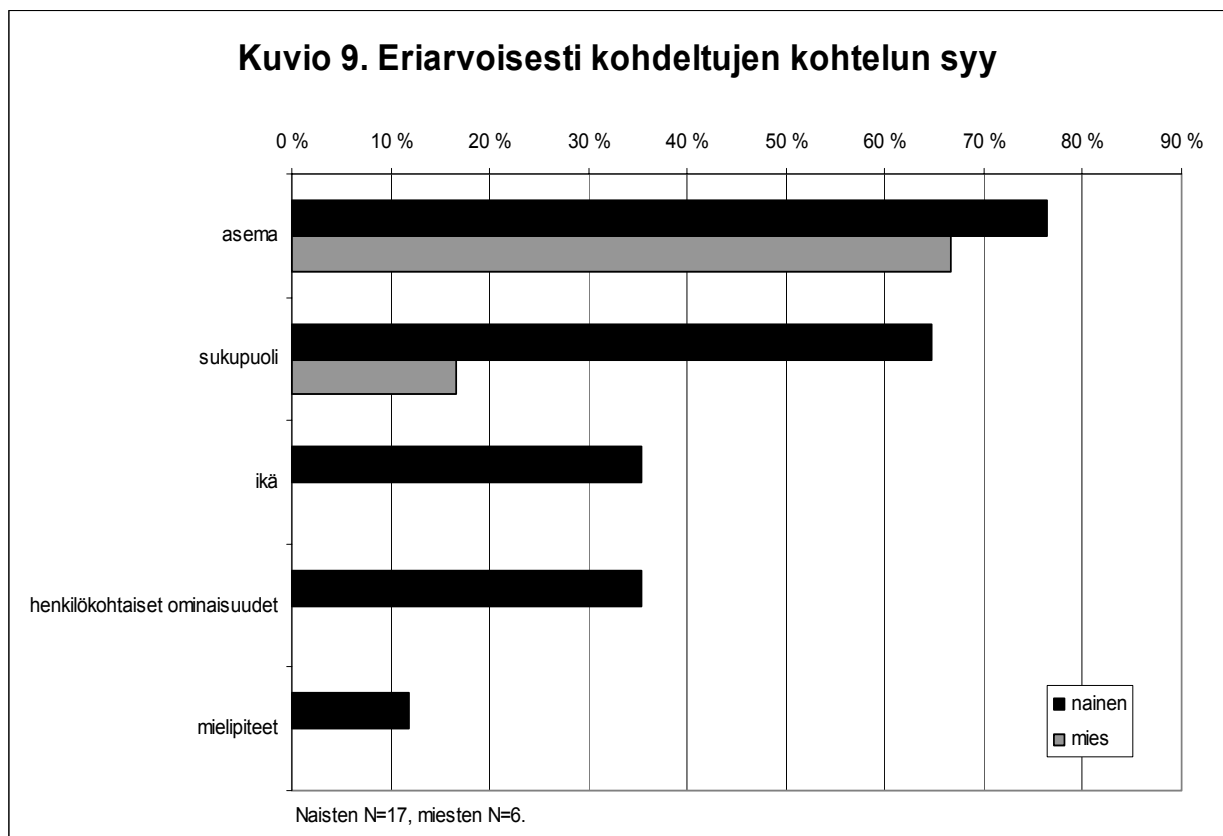
Urakehityksen kannalta on tärkeää saada erilaisia tutkimusansioita, meritoivia työtehtäviä, virkoja ja sijaisuuksia. Lisäksi on eduksi, jos voi keskittyä tehtäviin, joista on henkilökohtaista hyötyä, eikä hyötyä vain laitokselle. Pääsy koulutukseen on myös työssä kehittymisen kannalta tärkeää. Materiaaliset seikat, kuten työhuone ja palkka, ovat myös ensisijaisen tärkeitä.

Kyselylomakkeiden perusteella suurin osa kaikista vastaajista ei ole lainkaan kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Toisaalta osa naisista on kokenut tulleen kohdelluksi eriarvoisesti monissa tilanteissa, joissa resursseja ja urakehitystä tukevia meriittejä on jaettu. Myös miehet ovat kokeneet eriarvoista kohtelua. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan ole liittäneet syrjintää sukupuoleensa: useimmat sekä miehistä että naisista liittivät sen asemaansa. Kuitenkin naisista yli 60 % koki sen liittyvän sukupuoleen. (Kuvio 8; kysymys C4.)



Eriarvoista kohtelua kokeneiden miesten osuus kyselyyn vastanneista miehistä on pieni, vain muutama vastaaja. Selvimmin syrjintää olivat kokeneet naiset ja erityisesti palkkaukseen, työtehtävien jakoon, työmäärän jakautumiseen, tiedonsaantiin uusista tehtävistä ja urakehitykseen liittyen. Miesten syrjintäkokemukset liittyvät palkkaukseen, sijaisuuksien jakamiseen ja työmäärän jakautumiseen. Vain alle 20 % miehistä liitti eriarvoisen kohtelun sukupuoleensa.

Haastattelut antaisivat olettaa, että asemaan liittyvää eriarvoista kohtelua olisivat kokeneet virkahierarkiassa alemmissa asemissa olevat. Jako opettajien ja toimistohenkilökunnan välillä sekä tutkimus- ja opetushenkilökunnan hierarkia saattaa tuottaa näitä kokemuksia.



Huomionarvoista on, että naiset liittivät eriarvoisen kohtelun usein omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa. Tällainen voi pahimmillaan johtaa itsen syyllistämiseen ja omanarvontunnon laskuun. Myös ikä näyttää olevan ongelma vain naisille. Työelämän ikäsyrjinnän onkin todettu olevan sukupuolittunutta; naiset kärsivät siitä miehiä enemmän, sekä nuorina että vanhoina (esim. Duncan & Loretto 2004). Kun mies on 50-vuotiaana saavuttanut johtajan

iän ja kokemuksen, naisen työuran mielletään olevan ehtoopuolella ja taitojen vanhentuneita. Nuoret naiset voivat puolestaan kohdata ”tytöttelyä”.

Kyselylomakkeissa ja haastatteluissa tuli esille, että naiset kokevat laitoksella tehtäviä jaettavan sukupuolen mukaan siten, että miehet saavat meritoivia tehtäviä ja naiset tekevät ”hanttihommia” tai ”sälää”. Naiset kuvasivat lomakkeen avovastauksissa (C4 eriarvoinen kohtelu) muun muassa seuraavasti:

Minulle puhuttiin lähes varmana julkaisun toimittamisesta, mutta asiat olikin hoidettu lopulta niin, että juurikaan minulta kysymättä työ meni eräälle toiselle (miehelle) ja minulle tuli opetustyötä, joka sekin tietenkin oli tervetullutta. (Nainen, tutkimus)

Työtehtävät tuntuvat yleisesti ottaen sellaisilta, että koen olevani ns. alisuoriutuja eli pystyisin enempään, mutta en saa siihen mahdollisuutta. Jokaisen kiinnostavan ja tutkimuksellisesti tärkeän leipäpalan (kuten nyt tämä vierailu) joudun järjestämään itse. Kun vierailukutsut ja muut olivat kunnossa, sain kyllä apua ja tukea laitoksen johdolta. Tästä olen tietysti kiitollinen. Mutta asian pohjustus kesti kaksi vuotta. Ensimmäisen kerran keskustelin urastani laitoksen johdon kanssa UPJ-neuvotteluissa. Silloin sain hyvää palautetta esimieheltä. Saan kyllä arvostusta ja vaativia tehtäviä laitoksen ulkopuolelta, tarkastan väitöskirjoja, arvioin kotimaisia ja ulkomaisia artikkeleita tieteellisiin julkaisuihin jne. (Nainen, opetus)

Tavallaan ”eriarvoinen” kohtelu on ollut luonteeltaan positiivista – minua on pyydetty mukaan kaikenlaiseen ”puuhasteluun” ja olen saanut tehdä kaikenlaista ja nauttinut näistä lisähommista. Mutta kääntöpuoli on se, että lisätyöt vievät aikaa väitöskirjanteolta, ja tuntuu, että aina vain minua pyydetään, miehet saavat paremmin keskittyä siihen omaan projektiinsa, heille ei tule ”sihteeritehtäviä”. (Nainen, tutkimus)

Minua ei pyydetä mukaan tutkimusprojekteihin, ei ehdoteta yhteistyötä artikkelien kirjoittamisessa tms. meritoitumiseen johtavissa tehtävissä. Minulle tarjotaan/ työnnetään työtehtäviä, jotka vievät aikaa tutkimustyöltä ja ovat suhteessa siihen toisarvoisia. (Nainen, opetus)

Naisten uralla etenemisen ongelmat on helpompi paikantaa mahdollisuuksiin hankkia niitä ansioita, joiden pohjalta valitaan virkoihin, kuin varsinaisesti viran- tai viransijaisuuksien täyttöön. Tosin niissäkin nähdään olevan epäkohtia.

Tyytyväisyys tähän hetkeen ja tulevaisuuden odotukset

Tyytyväisyyttä uraan voidaan mitata myös kahdella kyselylomakkeessa esitetyllä kysymyksellä, joista toinen koskee palkkaa suhteessa työn vaativuuteen (kysymys E2) ja toinen työn jatkuvuutta (kysymys D21). Palkka on merkittävä tekijä; kokeeko työntekijä sen oikeudenmukaisena suhteessa työpanokseensa. Tärkeää on myös se, näkeekö työntekijä, että hänellä on tulevaisuus työpaikalla, että hänen urallaan on jatkuvuutta.

Lomakekyselyn perusteella työn jatkuvuus huolestuttaa naisia selvästi enemmän kuin miehiä (kuvio 14, kysymys D21, s. 49). Se tosin huolestuttaa myös useita miehiä. Yliopistossa määräaikaisten työsuhteiden tavallisia ja kilpailu vähistä viroista on kovaa. Kuitenkin kohdan ”työn jatkuvuus ei huoleta lainkaan” oli valinnut jopa noin 40 % miehistä ja vain alle 10 % naisista. Selvä selitys tälle on, että miehillä on naisia useammin vakituinen työsuhde.

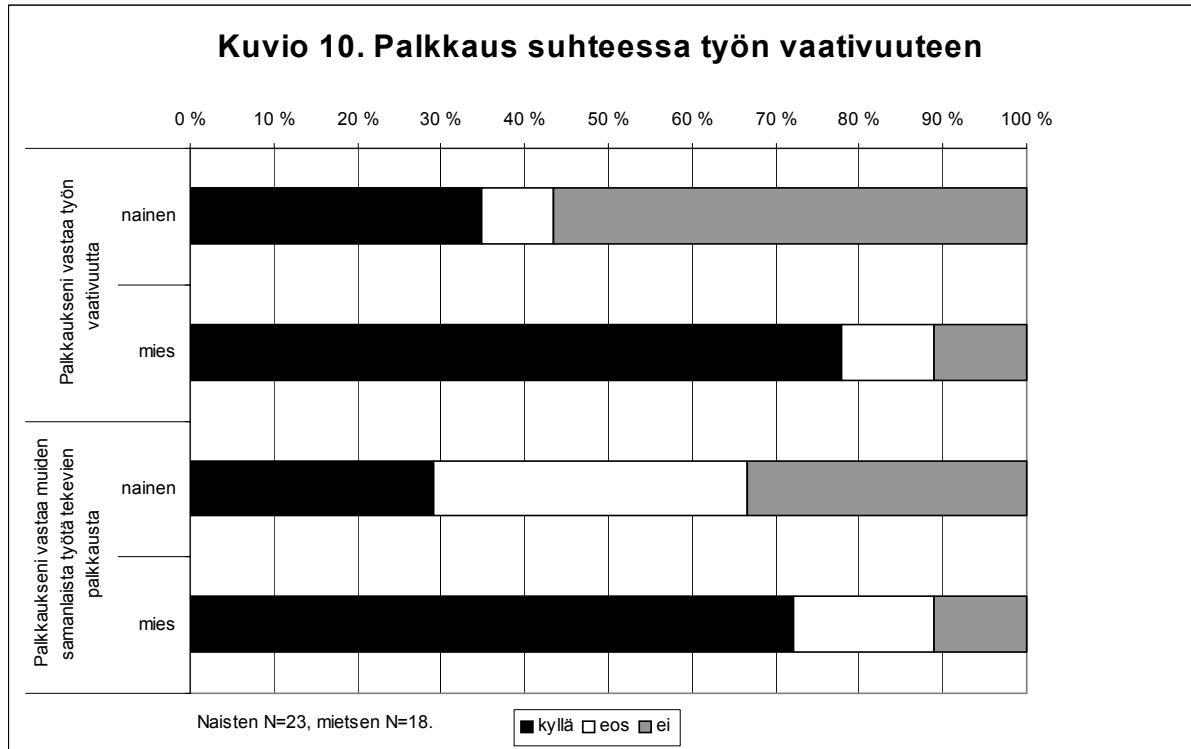
Haastatteluissa tuli kuitenkin paljastui myös muita epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä. Havaitut vaikeudet naispuolisten tutkijoiden post doc -uralla sekä omat kokemukset uran takkuilemisesta vaikuttavat myös siihen, mitä naiset omalta ammatilliselta tulevaisuudeltaan odottavat. Yksi haastateltava sanoi haluavansa tutkijaksi, mutta kertoi myös, ettei pidä tämän toiveen toteutumista todennäköisenä. Joillekin oman tutkimusaiheen marginaalisuus toi epävarmuutta tulevaisuudesta. Jotkut naispuolisista jatko-opiskelijoista kokivat olevansa ylemmilleen näkymättömiä verrattuna miespuolisiin väitöskirjantekijöihin. Lisäksi työttömyyden nähtiin merkinä siitä, ettei nuoria naisia mielletä vakavasti otettaviksi tutkijoiksi.

Niin tavallaan, kun on just miettinyt, että mikä vois olla mun tulevaisuus, että onko noista proffista kukaan ikinä pyytämässä mua mihinkään projektiin tai haluaisko ne, niin sit kun mä tajuan, että mut nähdään tommosena pikkutyttönä, et ei se ole vaan sitä, et toi sano mua pikkutyttöksi, et loukkaannunpa verisesti, vaan se liittyy just tähän, et miten mut nähdään tuolla käytävällä tai nähdäänkö ollenkaan. (Nainen, tutkimus)

Lomakevastauksissaan naiset olivat myös palkkaukseen selvästi miehiä tyytymättömämpiä (Kuvio 10, kysymys E2). He kokivat, ettei palkkaus vastaa työn vaativuutta. Naisista yli 70 % piti palkkausta epäoikeudenmukaisena, kun taas miehistä vain 30 %. Miesten ja naisten palkkoissa onkin selkeä ero (kuvio 11, kysymys E1). Miehet saavat keskimäärin naisia selvästi suurempia palkkoja korkeampien asemiensa vuoksi. Tyytymättömyys palkkaukseen suhteessa työn vaativuuteen ei kuitenkaan selity tällä, sillä mitä korkeampi asema, sen vaativampaa työn ajatellaan olevan.

Avovastauksissa (E3) naiset korostavat sitä, että heidän työnsä on vastuullisempaa kuin mitä palkkaus antaa olettaa. Sekä vastauslomakkeissa että haastatteluissa tuli esille, että naiset kokevat tekevänsä paljon sellaista työtä, jota ei noteerata palkanmaksussa. Eräässä vastauksessa tuotiin esille, että naisilta odotetaan ”yhteisen ylläpitoa”. Haastattelussa tuli esille tapaus, jossa naispuolisen työntekijän työmäärää on lisätty, mutta palkka oli pysynyt

samana. Esille tuotiin myös, että toimitustehtävät ovat muuttuneet vaativimmiksi, mutta tämä ei ole näkynyt palkoissa.



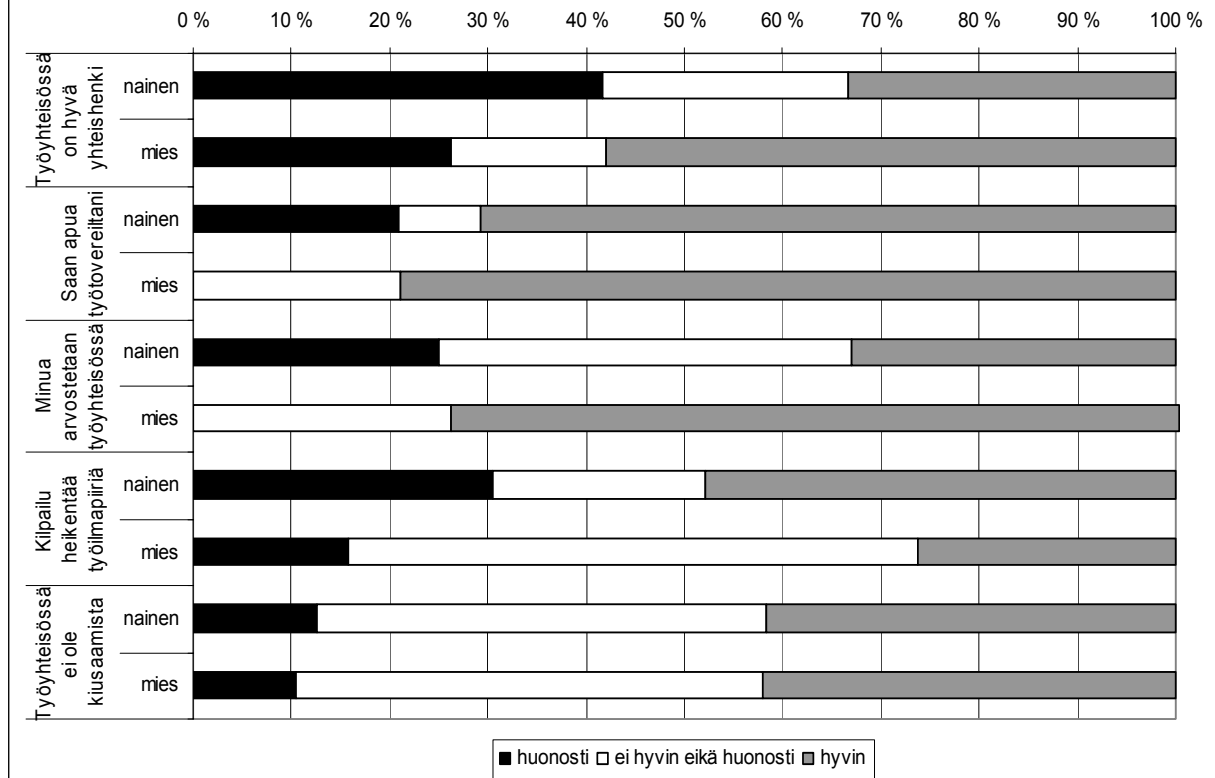
7. TUKI TYÖSSÄ JA URALLA ETENEMISESSÄ

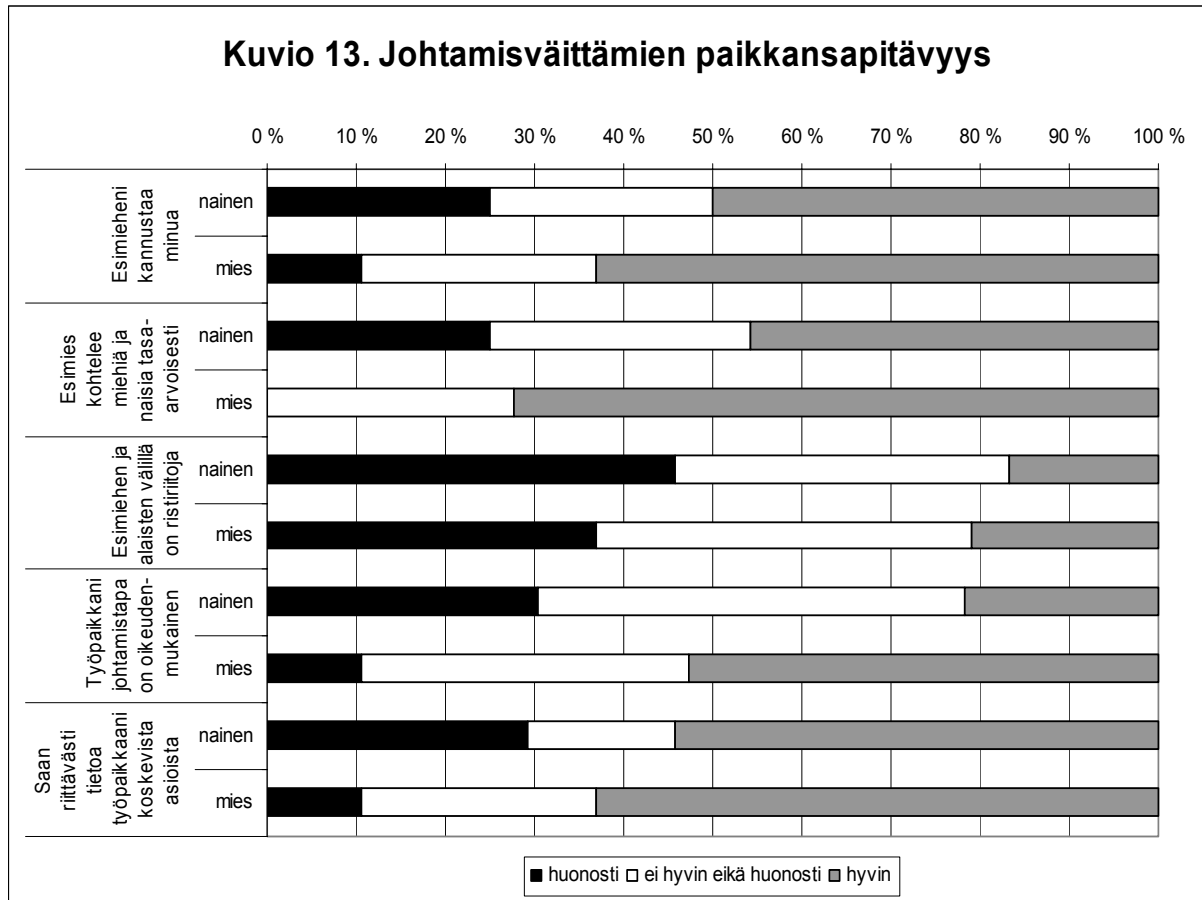
Apu työssä ja sosiaalinen tuki

Tarkastelen kyselylomakkeen työilmapiiriä koskenutta kysymystä ”Miten seuraavat luonnehdinnat vastaavat kokemustasi laitoksen ilmapiiristä?” (kysymyssarja C1, kuviot 12 ja 13) kahdessa osassa: ensin liittyen työssä saatuun tukeen ja uralla etenemiseen, sitten liittyen varsinaisesti työilmapiiriin ja sen ongelmiin.

Kyselyyn vastanneista naisista viidennes oli sitä mieltä, että väite ”saan apua työtovereiltani” pitää huonosti paikkaansa, kun taas kukaan miehistä ei ollut tätä mieltä. Naiset myös arvioivat miehiä negatiivisemmin oman arvostuksensa työyhteisössä; kukaan miehistä ei kokenut, ettei heitä arvostettaisi työyhteisössä, kun taas naisista näin ajatteli neljännes. Yhteishenkeen tyytymättömiä löytyi sekä naisista (n. 40 %) että miehistä (25 %). (Kuvio 12.) Neljännes naisista ei kokenut esimiehen kannustavan häntä (10 % miehistä). Neljännes naisista ei kokenut esimiehen kohtelevan miehiä ja naisia tasa-arvoisesti (0 % miehistä). Jopa kolmannes naisista ei pitänyt työpaikan johtamistapaa oikeudenmukaisena (10 % miehistä). Hieman alle kolmannes naisista koki, ettei saa riittävästi tietoa työpaikan asioista (10 % miehistä). (Kuvio 13.) Naiset siis näyttäisivät olevan kaiken kaikkiaan tyytymättömämpiä työskentely-ympäristöönsä sekä johtamistapaan. Naisistakin selvä enemmistö oli muutoin tyytyväisiä, lukuun ottamatta väitteitä ”esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti” ja ”työyhteisöni johtamistapa on oikeudenmukainen”.

Kuvio 12. Työyhteisöä koskevien väitteiden paikkansapitävyys (ilmapiiri)





Katsoin, että nämä kysymykset käsittelivät yhtä lailla koettua sosiaalista tukea (ks. Husu 2005a, 2001) kuin ilmapiiriä. Jaan nämä teemat tässä selvityksessä siten, että luvussa 8. *Ilmapiiri ja sukupuolinen häirintä* käsittelen ihmisten välisen yhteistyön ja sosiaalisen kanssakäymisen kysymyksiä, yhteishenkeä ja sen ongelmia. Tässä luvussa käsittelen tukea ja apua työssä. Tuella tarkoitan sellaista materialista ja sosiaalista toimintaa, joka auttaa töitten edistymistä ja uralla etenemistä tai muiden työhön liittyvien päämäärien saavuttamista. Pidän teemaa tärkeänä aiemman tutkimuksen perusteella. Muun muassa Liisa Husu (mt.) on naisten akateemista uraa käsitelleessä väitöstutkimuksessaan tuonut esille tuen tärkeyden ja naisten ongelmat sen saamisessa. Otin asian esille myös haastattelukysymyksissä.

Kysymyksen ”jos työilmapiirissä on mielestäsi jotain ongelmia tai ristiriitoja, kerro millaisia” avovastauksista voi poimia esille juuri tukeen liittyviä teemoja.

- 1) **Miehiä tuetaan konkreettisesti** järjestämällä töitä. Haastateltavat ovat kommentoineet aihetta muun muassa seuraavasti: ”Miten tietyn ikäluokan miehille aina järjestyy jotakin,

jopa omat professuurit?” (nainen), ”Virantäyttökysymykset näyttävät suosivan laitokselta tohtoroituneita miehiä” (nainen). ”Nuoret miehet saavat enemmän nostetta kuin naiset. Ylipääntänsä naiset kaikkoavat laitokselta, koska ura ei täällä etene → luo epäuskoa omaankin tilanteeseen” (nainen).

- 2) **Miehiä kiitetään ja nostetaan esille kun taas naisten työ jää näkymättömäksi.** Joidenkin naisten mielestä miehet eivät näe naisten tekemisiä kiinnostavina.
- 3) **Kiire, uupumus ja työpaineet** vaikuttavat yleisesti ja haittaavat ohjaussuhteita sekä yhteistyötä.
- 4) **Keskusteluyhteyksissä** nähtiin puutteita. Erään haastateltavan mielestä ilmapiiriä luonnehtii ”vähäinen kommunikaatio, olematon palaute, yksinäisyys” (nainen).
- 5) **Esimiessuhteiden sekavuus** tuotiin myös esille; on epäselvää, kenen puoleen voi kääntyä ongelmakysymyksissä.

Haastatteluissa tuli puolestaan esille erilaisia tulkintoja sanalle tuki sekä erilaisia tuen tarpeita. Jotkut haastateltavista ovat työtehtävissään riippuvia muiden panoksesta ja tällöin tuki on sitä, että tämä toinen osapuoli tekee osuutensa. Esimerkiksi hallinnollisissa tehtävissä pakollisen osuuden tekemisen lisäksi koettiin tärkeäksi myös näiden tehtävien arvostus ja aito osallistuminen vastakohtana pelkälle allekirjoittamiselle tai puheenjohtajana toimimiselle.

Yliopiston muuttuminen kiireisemmäksi tuli esille useiden haastateltavien vastauksissa - myös lomakevastauksissa noin 75 % sekä naisista että miehistä koki kiireen lisääntyneen. Haastateltavat kokivat, että kiire haittaa yhteistyön kehittämistä opetuksen ja tutkimuksen välillä ja yleisesti opetusyhteistyötä. Ajanpuute tekee päätöksenteosta epädemokraattisempaa, haittaa väitöskirjojen ohjausta ja rajaa keskustelumahdollisuuksia. Yliopistolaitoksen tutkimuspainotteiset kehitysstrategiat voivat puolestaan ahdistaa, jos oma tavoite kehittyä työntekijänä tai parantaa työpanostaan ei liity tutkimukseen. Järjestelmä ei enää tunnu tukevan omia työhön liittyviä pyrkimyksiä.

Miehet olivat lomakevastauksissaan naisia tyytyväisempiä työssään saamaan apuun ja kannustukseen. Useimmat haastattelemani miehet kokivatkin, että ovat saaneet tukea siinä määrin kuin ovat tarvinneet. Eräs tutkija kertoi haastattelussaan saaneensa hyvin tukea, joksi

hän määrittä ohjauksen ja oli kokenut sen hyödylliseksi tutkijanuran alkuvaiheessa, kun ”ei oo tarvinnut yksin pätkäillä.”

Jotkut miehet puolestaan kertoivat, etteivät juuri tukea kaipaakaan tai osaa sitä hakea. Ensinnäkin on huomioitava, että kysymys on tulkinnoista, siitä, miten laaja tai suppea käsitys on tuesta; kuuluuko siihen myös tekstien kommentointi ja vertaistuki vai määrittäykö se avuksi kriisitilanteissa. Toiseksi, kyse voi olla puhetavoista: miehet ja naiset, kuten eri ikäpolvienkin edustajat, esittävät itsensä haastatteluissa eri tavoilla. Kolmanneksi, kyse voi olla siitä, miten paljon tukea oikeasti tarvitsee; uran varhaisessa vaiheessa enemmän, myöhemmin vähemmän.

Yksi miespuolinen haastateltava vastasi kysymykseen ”oletko saanut tukea työssäsi” suoraan ”Kyllä” ja kertoi läheisten työtovereiden ja laitoksen muun väen auttavan pyyteettömästi lukemalla papereita ja kommentoimalla, mutta heti seuraavaksi määrittä olevansa ”yksin puurtaja” joka ei osaa hakea apua vaikka tarvitsisi.

Et mä oon niinkun tehnyt liikaa ehkä itse itse ja yksin, että kun ois ollut järkevä hakee tukea, mutta mä en ole sitä kauheesti hakenut, että mä oon jotenkin, että kuitenkin kun sen verran vanhempana ihmisenä tullut tähän tutkijayhteisöön ja muuhun, niin mä oon jotenkin tottunut hoitaa itse asioita eikä niinkun kysymään neuvoa ja... Että tota, se ei ole välttämättä kauheen viisasta, mutta se on mun ratkaisu eikä se ole sen yhteisön vika. (Mies, tutkimus)

Tuki määrittäy tässä puheenvuorossa avun hakemiseksi ja neuvon kysymiseksi. Näin tulkiten työssä saatu tuki on jotakin joka vähentää työntekijän toimijuutta, tekee hänestä vähemmän täysvaltaisen. Tutkijaideaaliin kuuluukin tietty itsenäisyys. Joistakin vastauksista voi tulkita kuuluvan jopa yksin selviämisen eetoksen (esim. Kortteinen 1992; Nätkin 1997):

Pidemmällä perspektiivillä kyllä täytyy sanoa, että mä olen joskus miettinyt, että onko nykyinen akateeminen kulttuuri erilaista, kun kaikenmaailman ohjausta ja muuta korostetaan ihan hirveesti. Kun ajattelee vaikka graduja niin nykyään... joskus oli tossa sellanenkin sananvaihto kollegoitten kanssa, et pitäskö meillä olla eri skaala niinku gradujen jaotteluun sillä tavalla, että osa graduista on hyvin vahvasti ohjaajien tekemiä siinä mielessä, että niissä näkyy ohjaajan puumerkki ja toisia, jotka ovat hyvin itsenäisiä suorituksia. Et se tavallaan, et missä se ohjaamisen raja menee. Että tämmöseen on satsattu hirveesti nykyaikana. Jos mä ajattelen niinkun taaksepäin, niin kyllä mä sanon, että kaikissa niissä vaiheissa, joissa on niinkun tavallaan ollut jotenkin kriisiä tässä suhteessa, niin kyllä se johtopäätös on kuitenkin ollut aina siis se, että täällä ei kukaan muu auta kuin minä itse. Et se varmaan liittyy osittain tähän suorituspaineisiin ja akateemiseen kilpailuun, mut että, ei tää sovi semmosille ihmisille, jotka tarvitsee kauheasti tukea koko ajan. (Mies, opetus)

Haastateltava määritteli tuen avuksi kriiseissä, jota hänen omien kokemusten mukaan on turha yliopistolla odottaa. Toisaalta tuki määrittyi opinnäytteitten ohjaukseksi, eli opiskeluvaiheeseen liittyväksi. Näissä tulkinnoissa tuki ja itsenäisyys ovat jossain määrin törmäyskurssilla. Jos tuki tulkitaan apuna, neuvoina ja jopa toisen puolesta tekemisenä, se voi olla mieltä negatiiviseksi asiaksi. Vastauslomakkeita perusteella näyttäisi, että miehet saavat työssään hyvin tukea, mutta haastattelulausunnoissa tuodaan esille, ettei sitä edes tarvita alkuvaihetta lukuun ottamatta.

Naiset ja jotkut miehistä tulkitsivat tuen laajemmin, luontevaksi osaksi toimivaa työyhteisöä ja akateemista työtä. Tueksi voidaan tulkita jopa se, että on mahdollisuus keskustella toisten työyhteisön jäsenten kanssa. Yleisimmin tueksi määrittyi ohjaus, tekstien kommentointi, työtehtävissä auttaminen ja neuvominen. Eräs hallinto- ja toimistohenkilökuntaan edustava kertoi, ettei apua ei ollut tarjolla siitä syystä, että hän tekee työtä, jota muut työntekijät eivät hallitse. Tämän henkilöstöryhmän edustajat ovat myös joissakin työtehtävissään riippuvaisia esimiehistään, joiden panos vaikuttaa suoraan heidän työtehtäviensä sujuvuuteen. Tukea on siis se, että esimies hoitaa oman osuutensa. (Tästä tarkemmin ks. luku 8, alaluku Työtehtävien arvostus.)

Kiire ja yliopistomaailman hektisyys tulivat esille myös haastattelussa. Ne nähtiin yhtenä taustatekijänä ohjauksen puutteissa. Kuitenkin useimmiten sen lisäksi tuotiin esille muita ongelmia. Seuraavassa kiire ei ole keskeinen ongelma:

(K)un mä olen sattumalta tullut väitöskirjaa tekemään, että kun se ei ole ollut kenenkään erityisissä intresseissä niin ei sitä kukaan ole millään lailla ohjannut. Ei siitä ole kukaan ollut kiinnostunut. Mutta sitten X:n eduks voi tietysti sanoo, että se ohjas mut sitten siihen akatemian projektiin, että kun sillä on niin paljon kansainvälisiä yhteyksiä ja sille taas tää [tutkimusala], et se näkee sen kansainvälisen potentiaalin. Mutta se ei oo mun ohjaaja eikä sillä muutenkaan ole sillä tavalla aikaa, mutta se on sellanen, jonka kautta itse asiassa mä oon mennyt tutkijakouluihin, siis ulkomaille tutkijaseminaareihin ja sit johonkin semmoseen ... johtuen siis tästä alasta, että et se yhytti mut siihen Akatemian projektiin ja johonkin... jonka kautta sit nää [kansainväliset] yhteydet on tulleet ja joissa mulle on maksettu palkkaa, mutta tota... siinä, et.

Tämän haastateltavan kohdalla ongelma näyttäisi olevan **ohjaajan sisällön tuntemuksen puute**, ei niinkään puitteet tai tuki niiden järjestelyissä. Jos laitoksen strategia, vahvuusalueisiin keskittyminen, vaikuttaa professorikuntaan siten, että sen tutkimusala on kapea, aihealueen tuntevia ja siitä kiinnostuneita ohjaajia löytyy vain ydinalueen väitöskirjatöille.

Materiaaliseen (konkreettiseen) tukeen oltiin yleensä tyytyväisiä ja se tuntui joskus jopa kääntyvän ”kiittollisuuden taloudeksi” (Hochschild 2003). Jo väitellyt naispuolinen tutkija kertoi aikanaan tehneensä ”kaikenlaista ruputyötä” vastineeksi tuelle. ”Ja mä pitkälle ajattelin, että täytyy niinkun tehdä kaikennäköstä, että enemmänkin vielä kun mitä normaalisti, just sen takia, että mä saan tätä tukea.” Miespuoliset haastateltavat harvoin mainitsivat materiaalisen tuen. Onko naisille selvempää, että he ovat näissä asioissa riippuvaisia ylemmistään? Eräs naispuolinen haastateltava kertoi kuulleensa tutkijakoulupaikkansa olleen suuresti ohjaajansa ansiota. Vai onko kyse siitä, että miehet ottavat materiaalisen tuen itsestään selvänä, itse ansaitsemana? Arlie Hochschildin (mt.) mukaan naisten kiittollisuus on merkki siitä, että he kokevat saaneensa jotakin, mihin he eivät naisina ole itsestään selvästi oikeutettuja. Näistä haastatteluista ei voi yleistäen väittää, että naiset tiedotusopin laitoksella eläisivät kiittollisuuden tunnoissa ja miehet porskuttaisivat eteenpäin kiittämättöminä. Kuitenkin joissakin miesten lausunnoissa painotetaan juuri itsenäistä tekemistä ja yksin, ilman apua selviämistä.

Seuraava haastateltava toi esille ohjauksen **aikapulaongelman**, mutta hänellekään se ei ollut keskeisintä:

En mä tiedä, kyllä tietysti ohjaaja... et ois kiva jos väitöskirjan ohjaajilla ylipäätensä ois aikaa nähdä enemmän. Mut en mä tiedä, ehkä mä sit kaipaankin enemmän semmosta, et joku vaan tsemppaa, ettei sellaista konkreettista, et mitä kannattaisi tehdä vaan jonkinlaista sosiaalista kanssakäymistä väitöskirjan tiimoilta. Mut tässä kyllä se jatko-opiskelijaporukka jonkin verran korvaa, mut se ei kuitenkaan ole ihan samaa, et kyllähän se ohjaaja kuitenkin paremmin tuntee sen työn. Ja sitten ois kyllä kiva, että nää meidän laitoksen proffat, jos ne on samassa konferenssissa, et ne esittelis, kun ne tuntee niitä ulkomaanheppuja, että ne jotenkin vähän, et ”tässä on meidän jatko-opiskelija se-ja-se”. (Nainen, tutkimus)

Muutkin haastateltavat kertoivat ohjaajien kiireisyydestä, mutta ohjaussuhteiden nähtiin toimivan pääsääntöisesti hyvin. Myös edellinen haastateltava kertoi saavansa apua, kun pyytää. Haastattelulausunnoissa on kiinnostavampaa kuitenkin se, että tuki, jota naistutkijat (ja miestutkijatkin) kaipaavat, ei tee heistä epäitsenäisiä; he eivät odota niinkään neuvomista, auttamista tai puolesta tekemistä vaan **sosiaalista tukea, kannustamista ja keskustelua**.

Tulkinta sanasta ’tuki’ mutkistui vielä kun esitin kysymyksen, miksi naiset kokevat saavansa sitä heikosti, kun taas miehet ovat tyytyväisiä – viittasin siis käytössäni olleeseen lomakeaineistoon. Haastateltavat miehet ja naiset saivat kysymyksestä kimmokkeen pohtia,

mihin naiset voisivat olla tyytymättömiä tiedotusopin laitoksella. Varsinkin väitöskirja-vaiheessa olevat liittivät tuen sosiaaliseen kannustukseen:

Mutta semmonen oli aika jännä, tuolla ringissä oli [...]. No siellä on just niinku väitöskirjan tekijöitä esitellyt tutkimussuunnitelmiaan ja siellä on yleensä silleen muutama osallistuja, kuus seittemän, niin enimmäkseen sitten tällaisia, vois sanoa *nuoria naisia*, mutta sitten eräällä kerralla kun oli tämmönen pitkään laitoksella ollut, mutta ei vielä väitellyt mieshenkilö, niin sinne jostakin ilmesty melkeen, no huomattava, siellä oli kaksyt ihmistä, enimmäkseen miespuolisia ja siellä oli kaks tai kolme naista sillä kerralla. Ja nää on sitten kaikki tällasia, jopa professoreita, lehtoreja ja dosentteja, tämän tason ihmisiä, ja sit siellä oli tällasta kielenkäyttöä, että aivan mahtava artikkeli, en ole pitkään aikaan lukenut mitään näin fantastista ja kaikkee muuta. Et ei siellä muuten tällasilla termeillä puhuta. Että se niinkun, tuli siitä vähän sellanen olo, että mikä herraklubi tämä nyt sitten on. (Nainen, tutkimus)

Haastateltava kertoi tämän tarinan vastauksena kysymykseeni eronteista ja klikeistä laitokselle, mutta palasi samaan asiaan, kun kysyin, mistä johtuu, että naiset kokevat saavansa huonosti tukea työssään. ”No, kyllä se siltä vaikutti jo pelkästään se yhden Rinki-kerran perusteella, että miehet on jotenkin auliimpia lukemaan toisten siihen samaan miesryhmään kuuluvan henkilön tekstejä ja tulemaan kuuntelemaan ja kommentoimaan ja niin edelleen, keskustelemaan niistä.” Myös mieshaastateltava kertoo samasta tai vastaavanlaisesta tapauksesta:

Niin se esimerkiksi se ringin istunto, tää on jatkokoulutus meillä se seminaari, niin mulla oli [taannoin] siellä paperi ja koin niinku sen, että siellä oli vanhempia tutkijoita ja professoreita, jotka hiillosti aika kovinkin mua, mutta että... mulle se taas merkitsi, et siellä oli paljon porukkaa, et tää paperi oli, siin oli jotain hyvääkin siinä paperissa ja et se oli vireetä se keskustelu. Voisin taas ajatella silleen toisin sen tilanteen, et mites jos joku menee pitämään sinne paperia ja siellä on muutama ihminen, et miten se kokee sen tilanteen... ja oonko mä taas jotenkin... meneekö se jotenkin sukupuolisesti vai minkä mukaan se menee, niin silloinhan siinä tulee... varmasti tulee, jos ajattelee, että vain muutama on paikalla, et ei se pelkästään mene se tuen puute sen mukaan, et ohjaaja ei tukis, et sit tulee se filis, että se yhteisö, ei tuu tukee siltäkään. (Mies, tutkimus)

Kertoja näki itse tilanteen myös ”hiillostuksena”, ei pelkkinä kehuina. Hänen oma kokemuksensa kuitenkin oli, että yhteisö tukee, ja että mahdollisesti se ei tue niin vahvasti vastaavassa asemassa olevia naisia. Useimmat haastateltavat, sekä miehet että naiset, arvostavat keskusteluyhteyttä, nimesivät he sen tueksi tai ei. Vaikuttaisi siltä, että naistutkijoille on miehiä vaikeampi löytää tätä keskusteluyhteyttä, joka todistaisi heille, että heidän työtään arvostetaan ja siitä ollaan kiinnostuneita.

Keskusteluyhteys on joidenkin haastateltavien mukaan heikko sukupuolten välillä myös epäformaalisti: miehet istuvat kahvilassa eri pöydissä kuin naiset. Useat haastateltavat toivat esille tämän **sukupuolten eriseuraisuuden**.

Mutta tää on meillä hyvin selkeetä, kun rupesin sitä miettiä, että aina mennään naisporukalla, jos ei oo sitten erikseen sovittu jonkun kanssa, että mennään syömään ja jutellaan siinä joku työasia, et tähän on miesten kanssa aika tyypillistä, et mä oon usein esimerkiks näitten laitoksen proffien kanssa niin sillä tavalla, et siel on esimerkiks joku asia ja mennään sit lounaalle käsittelemään sitä. Mut sitten naisporukoissa kun mennään, voidaan puhua jotain vähän henkilökohtaisempaakin asiaa. (Nainen, opetus)

Yhtäältä naisten on omassa porukassaan mahdollista puhua henkilökohtaisista asioista ja kertoa luottamuksellisesti työssään kokemistaan ongelmista. Sukupuoleltaan eriytynyt tilanne voi tuntua sosiaalisesti turvallisemmalta: ”Ei ainakaan nuoret naiset kaikissa seurueissa välttämättä sano kaikkea, mitä he ehkä haluaisivat sanoa tai kommentoida, sen takia, kun siellä on mieshenkilöitä tai tiettyjä mieshenkilöitä paikalla”. Naispuoliset väitöskirjatutkijat toivat esille epäformaalit keskustelupiirit ja yhteydet toisiin naistutkijoihin. Nämä epäformaalit keskustelupiirit eivät ilmeisesti koostu pelkästään naisista, mutta ilmapiiri koetaan vapaammaksi kuin Ringissä.

Joissakin tilanteissa sukupuoleltaan eriytynyt keskusteluryhmä voi olla valtauttava ja vapauttava, mutta tällä eriseuraisuudella on pidemmälle vietyä tasa-arvon kannalta huonoja seurauksia. Esimerkiksi eräs miespuolinen haastateltava artikuloi toivomuksen, ettei ”aina siinä kiireen keskellä ajaudu sitten ikään kuin siihen samaan kahvipöytään, jossa sitten puhutaan niistä asioista ja tuodaan sitten suhteellisen valmiina laajemman henkilökunnan joukkoon.” Sama haastateltava näki tuen, jota naisilta puuttuu, liittyvän juuri **mahdollisuuksiin osallistua päätöksentekoon ja tiedon kulkuun:**

No mä saatan vaan arvata, että sen tuen saamisen kokemus... ei ehkä tule ihan siitä, että sinua tuetaan vaan se tulee siitä tunteesta, että sä voit vaikuttaa siihen omaan työhösi ja sen työn ehtoihin. Ja se on juuri ikään kuin mukanaoloa siinä tämmösessä, myöskin informaalisessa päätöksenteossa, jolloin sä tiedät koko ajan, mitä nyt on meneillään, mitä on tapahtumassa ja mitä on tulossa ja niinkun asiat ei tule sulle yllätyksenä vaan ne on, sä olet jotenkin itse ne käsitellyt ja ollu niistä keskustelemassa. Et mä ajattelin niin, että se on, se tuen kokemus on, se liittyy aika paljon siihen asemaan sen informaalin keskustelun ja päätöksenteon verkostossa, että jossa siinä tuntee olevansa ulkopuolella, niin silloin ei... Niin. (Mies, opetus)

Naispuolinen haastateltava oli kokenut ulkopuolisuuden ja näkymättömyyden henkilökohtaisesti:

K: Miksi naiset kokee ettei saa tarpeeks tukea, miehet sitten kokee että saa ihan hyvin tukea. Mistähän tämä johtuis. Ei tarvitse vastata jos ei tuu mitään mieleen...

V: Ei, kun tulee just mieleen! Meillä oli eilen [...] kokous Helsingissä. Perjantaina yks professoreista sanoi mulle, kun mä sanoin, että tulenko mä sinne vai menenkö mä tuohon [toiseen] kokoukseen, joka on maanantaina samaan aikaan. Se sanoi, että siellä on niin isoja asioita, [...], ja sanoi, että sä kerkiät hyvin

olemaan [toisessa kokouksessa] pari tuntia, että hän ja toinen proffa menee yhdentoista junalla. Ja sitten me oltiin [kokouksessa] ja siellä oli sitten kolmas sinne kokoukseen lähtevä henkilö, mieshenkilö, hän lähti kymmeneltä ja sanoi, että hän lähtee Helsinkiin kymmenen junalla ja sitten mä sanoin sille, et se ja se sanoivat tulevansa yhdentoista junalla, et mä tuun sillä samalla junalla ja sit se katto mua ja sanoi, että meillä on strategiapalaveri junassa tätä kokousta varten. Ja sit kun mä katoin, mä menin sitten itse yhdentoista junaan ja mä katoin, et ei ne kaks tulleetkaan tähän junaan ja mä laitoin viestin sitten, että menitteks te kaikki kuitenkin kymmenen junalla ja piditte palaveria – ja näin kävi. Et näin se käy. Sitä vaan ... kyllä ne sitten selitti yhdeksän hyvää ja kymmenen kaunista, että se oli tietokatkos, mutta se on nimenomaan, syntyy näin nää tietokatkokset, et ne keskusteli, ne saa tukee toisistaan, mut ne unohtaa ne jäsenenä olevat naiset sieltä pois. (Nainen, opetus)

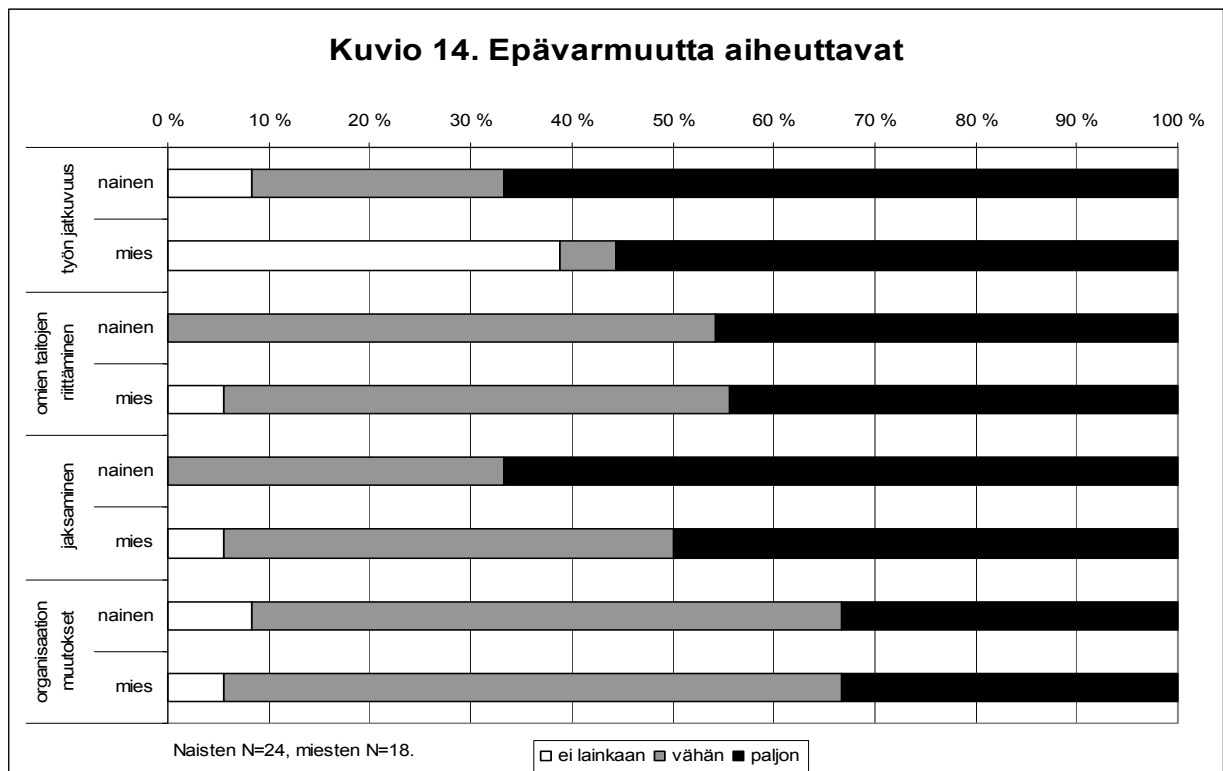
Haastattelujen perusteella laitoksella näyttäisi olevan sukupuolen mukaan eriytynyt keskustelukulttuuri. Se koetaan yhtäältä hyväksi: naiset tukevat toisiaan, voivat keskenään puhua työhön liittyvistä ongelmista mutta myös yksityiselämän asioista, saada kaipaamaansa emotionaalista tukea. Sukupuolten eriseuraisuus on taas selvästi negatiivista silloin, kun se johtaa siihen, etteivät naiset pääse osallistumaan päätöksentekoon liittyviin kahvipöytä-keskusteluihin tai silloin, kun informaatio ei kulje naisille niin hyvin kuin miehille. Naiset saatetaan myös unohtaa, kun halutaan saada aikaan päätöksiä tehokkaasti ja vaivattomasti.

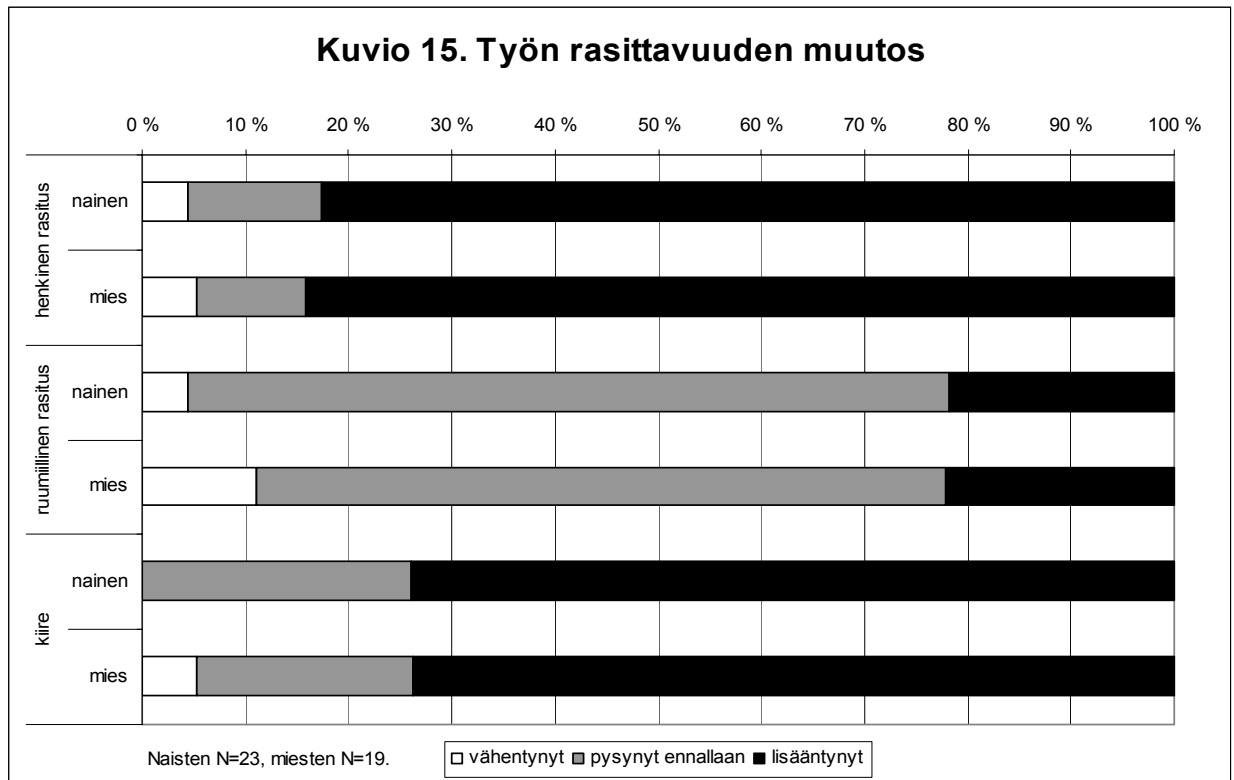
Tuki voi sanana merkitä eri asioita naisille ja miehille, mahdollisesti myös eri ikäpolville. Kaikki eivät välttämättä tulkitse onnistunutta yhteistyötä tai työtä edistävää keskustelua ja kommentointia tueksi. Tukea kaivataan luonnollisesti enemmän työuran alkuvaiheilla, mutta on monia sosiaalisen tuen muotoja, joiden tarve ei katoa työkokemuksenkään myötä. Haastatteluissa tuli näiden merkityksenannon kysymysten lisäksi selvästi esille kuitenkin myös sukupuolten välisen tasa-arvon ongelmia, tilanteita, joissa naiset voivat jäädä miehiä helpommin ulkopuolisiksi. Kun kiire vaivaa, täytyy valita ne työtehtävät, keskustelukumppanit ja tilaisuudet, jotka ovat tärkeimpiä. On mahdollista, että vaivaton keskusteluyhteys, kaveruus ja tuttuus, ymmärtämisen helppous miesten kesken, jättää naiset ulkopuolisiksi päätöksenteossa ja informaation saannissa. Lisäksi maskuliininen keskustelu- ja toimintakulttuuri voi haitata naisten osallistumista esimerkiksi jatkokoulutusseminaareihin. Maskuliinisella keskustelukulttuurilla tulkitsen haastateltavien viittaavan ns. kaveri- tai homososiaalisuuteen. Ensinnäkin siihen, että miehet ovat keskustelukumppaneina kiinnostuneita lähinnä miehistä ja miesten 'kaverit' ovat miehiä, toisaalta siihen, että tapa keskustella on miehinen. Kaverisosiaalisuus tuottaa kilpailuun, eriarvoisuuteen ja aggressiiviseen näyttämisen pakkoon perustuvia hierarkkisia ryhmittymiä. (A Jokinen 2000, 222 tukeutuen: Hoikkala 1996a, 5 ja 1996b, 365-6 ja Siltala 1994, 330.)

Epävarmuus tulevasta ja työssä jaksaminen

Edellä tuen tarve määrittyi lähinnä palautteen, keskustelun ja arvostuksen tarpeeksi. Konkreettisemmin ja ehkä kipeämmin tukea kaivataan, jos työssä on erityisiä ongelmia. Kyselylomakkeessa oli kaksi kysymystä, jotka heijastavat tällaisia tuntemuksia. Ensinnäkin kysyttiin, mistä asioista on epävarma työnsä suhteen ja toiseksi, miten työn rasittavuus on muuttunut viime aikoina (kysymyssarjat D1 ja D2, kuviot 14 ja 15). Tulosten mukaan naiset ovat miehiä epävarmempia tulevaisuuden suhteen. Tämä ero näkyy selvimmin epävarmuutena työn jatkuvuuden ja jaksamisen osalta. Työn rasittavuuden suhteen puolestaan molemmat sukupuolet ovat kokeneet muutokset hyvin samansuuntaisina. Erityisesti kiireen ja henkisen rasituksen on koettu lisääntyneen.

Sekä miehet että naiset näyttäisivät tämän perusteella kaipaavan työssään tukea ja apua, erityisesti kiireen ja henkisen paineen vuoksi. Naisilla erityistä huolta aiheuttaa epävarmuus tulevaisuudesta.





8. ILMAPIIRI JA SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ

Ilmapiiri ja sen jännitteet

Mulle oli kauheen helppo tulla tänne, otettiin ystävällisesti vastaan tai oli vähän semmonen kotiinpaluun – tämä tietysti riippuu siitä minkälainen koti kullakin on, mutta hyvässä mielessä – semmonen olo. (Mies, opetus)

Vastaukset lomakekyselyyn antoivat kuvan, että suurin osa laitoksen väestä on tyytyväisiä työskentelyilmapiiriin. Vain kysymyksissä työyhteisön yhteishengestä ja johtamisen oikeudenmukaisuudesta (kuviot 12 ja 13, kysymyssarja C1) naisista oli suurempi osuus oli tyytymättömiä kuin tyytyväisiä. Tämä sama henki välittyi myös haastatteluissa. Monet korostivat hankauksien liittyvän vain joihinkin ihmisiin, ryhmiin tai tilanteisiin.

Ilmapiirin kannalta naisten tyytymättömyys työpaikan yhteishengkeen on merkille pantavaa (kuvio 12). Myös miehet, jotka muissa kysymyksissä toivat esille tyytyväisyytensä, olivat

tässä kohdassa 25 %:n voimalla eri mieltä. Mitä sitten ovat ajatelleet ne, jotka ovat vastanneet ”ei kuvaa hyvin eikä huonosti” näihin kysymyksiin? Haastattelujen perusteella olettaisin, että kyse on ihmisistä, jotka kokevat ilmapiirin välillä olevan jännitteisen, mutta sitten taas lientyvän normaaliksi.

Ilmapiiriin liittyvät kohdat tarkentuivat lomakkeiden avovastauksissa (C2). Kysymyksenasettelu oli ”jos työilmapiirissä on mielestäsi jotain ongelmia tai ristiriitoja, kerro millaisia”. Ristiriidoista tulivat esille **tasa-arvoasioista käydyt keskustelut** ”jännitteinen sukupuoli-ilmaisto: tasa-arvoasia henkilöitynyt, vuosikausia jatkunutta jankutusta, muistuttaa sodankäyntiä. Huonosti voivia ihmisiä” (nainen, opetus). Tähän aihealueeseen yhdistettiin myös virantäytöistä käydyt kiistat. Monet naisvastaajista toivat esille **tasa-arvon ja arvostuksen ongelmat**: ”Naispuoliset opettajat kokevat, ettei heitä arvosteta. Miehiä kiitetään ja heitä nostetaan esille, mutta naiset tekevät näkymätöntä työtä kulisseissa ilman kiitosta” (nainen, opetus). Heidän mielestään ilmapiiriä heikentää sukupuolten eriarvoisuus. **Pätkätöitten ja resurssien niukkuuden** nähtiin tuottavan ongelmia ja ristiriitoja. Joko niin, että kilpailu saa ihmiset kärkeäkäämmin syyttelemään toisiaan tai niin, että resurssien jako on epäreilua ja luo eriarvoisuutta. **Keskusteluilmapiiriä** pidettiin joissakin vastauksissa tulehtuneena tai liian suorana. ”Puhe kulttuuri on suora, osittain jopa raaka” (mies, opetus). Tuotiin esille myös **yleisiä ilmapiirin ongelmia**: ”Lähin työyhteisöni toimii ongelmitta, mutta kokonaisuudessaan tiedotusopin laitoksella haiskahtaa toisinaan kilpailu, pyrkyrimäisyys, kateus, toisten mustamaalaus ja joskus jopa viha” (mies, muut). Myös **kiireen** katsotaan heikentävän työilmapiiriä. Ulkopuolisuuden kokemuksia löytyy ja **työyhteisöä moititaan liian suureksi**. **Vastakkainasettelu tutkimuksen ja toimittajakoulutuksen välillä** tuli esille useissa vastauksissa, tosin joittenkin mukaan se on lievenemässä. Joidenkin vastaajien mielestä ongelmat ovat **yksittäistapauksia** ja liittyvät henkilösuhteisiin, eivät niinkään ryhmittymien välisiin suhteisiin. Esille tuli myös hierarkkisesti alemmissa työtehtävissä (ei akateemisissa) toimivien mollaaminen esimiehen taholta.

Kolme tärkeintä ja useammissa haastatteluissa esille tullutta ilmapiirin ongelmakohtaa olivat 1) vastakkainasettelu tutkimuksen ja toimittajaopetuksen välillä, 2) naisten ja miesten katsottiin ryhmittäytyvän eri leireihin tasa-arvoasioista puhuttaessa ja 3) laitoksen hierarkkisuus. Hierarkkisuus oli aihealue, josta vastauslomakkeissa ei juuri ollut mainintoja,

ehkä johtuen siitä, että rakenteelliset tai toimintakulttuuriset seikat eivät näkyneet väitteissä, joille ilmaistiin tukea tai erimielisyyttä.

Tutkimuksen ja käytännön toimittajaopetuksen välillä on ilmeisesti ollut ristivetoa vuosikymmenten ajan, toimittajatutkinnon jälkeensä jättämänä perintönä.

... Silloin kun mä olin [...] niin ehkä ne silloin jossain kohteessa vähän kärjistyi, koska mulla on niin vahva tää tiedeopetus-ideologia, että kaiken opetuksen pitää perustua tieteeseen ja, tai tutkimukseen ei tieteeseen, et tämmöstä jotain kahnausta tuli, että yksi meidän lehtoreista sanoi muun muassa mulle jossakin vaiheessa, että hänelle ei ole ikinä ollut kenenkään lisensiaatin tutkimuksesta hyötyä opetuksessa. Että tää ehkä kuvastaa sitä sitten, että tämmöstä voi joskus tulla. Mutta en mä sitten mä ajattelen, että se on sen näkökulma asiaan ja so what. (Nainen, opetus)

Tämä jako heijastuu haastateltavien mielestä myös arvostuksiin:

Se menee mun mielestäni aika lailla kahtia, että tota kun tää käytännön tai tää toimittajakoulutushan ei hirveesti arvosta tätä tutkimuspuolta noin konkreettisesti ja tota, ikävä kyllä, ja sitten taas he, jotka opettavat siellä väittävät, että tutkijat *ei arvosta sitä työtä*, että tota, et näyttäisi siltä, että arvostetaan tutkimusta ja arvostetaan sitä toimittajakoulutusta, että nää menee jotenkin tällä tavalla, et tää kahtiajakosuus, että kumpikin puoli kokee, myöskin tutkijat kokee ja tutkijaopettajat, ettei heidän työtään arvosteta, niinkun siellä, että lehtorit ei arvosta. Mutta eihän tää nyt niin kategorisesti mee, koska meillä on lehtoreita, jotka tutkii myöskin, ei tää niin kategorisesti... (Nainen, opetus)

Kärjistäen kahtiajaon voi kuvata seuraavasti: toimittajaopetuksen kuppikunnan jäsen ilmoittaa arvostavansa kyllä sellaista tutkimusta, jota *voisi* käyttää opetuksen tukena eli tutkimuksen kohteena olisi toimittajan työ. Tutkimusorientoitunut haastateltava pitää toimittajien koulutusta tärkeänä, *kunhan* se perustuu tutkimukseen. Tämä kahtiajako ei näyttäisi liittyvän sukupuoleen, sillä molemmilla ”puolilla” on sekä naisia että miehiä.

Tasa-arvoon liittyvät asiat vaikuttavat ilmapiiriin kahdella tavalla. 1) Jotkut naiset kokevat, että epäsuora syrjintä heikentää yhteisön toimintaa. 2) Jotkut miehet ja naiset kokevat tasa-arvokeskustelun raskaaksi, joko sen takia, etteivät koe keskustelua relevantiksi tai sen takia, että kokevat keskustelun tyylin epäasialliseksi tai hedelmättömäksi. Kaikki eivät koe suoraa puhetapaa itselleen luontevaksi.

Musta ehkä naiset, ja itse vasta heränneenä, mä sanoisin, et on tosi jotenkin kiukkusen pettyneitä tähän tilanteeseen ja ehkä se että sitten on tuotu sitä ilmi ja julki niin ehkä se on sitten aiheuttanut jossain määrin joittenkin miespuolisten tietynlaisen vetäytymisen tai semmosen omaan leiriinsä... koska tavallaan jos tulee syytöstä tai tulee niinku asiaa, johon on vaikea ottaa kantaa, niin se on lähinnä semmoista vetäytymistä ja sit sieltä, niistä asetelmista on niinku hirveen vaikea mennä siihen keskusteluun.

(...)

kun ei oo enää sitä puhdasta pöytää, et siin on kaikenlaista kasautunut vuosien varrella, niin sitten ei voi tulla tähän tälleen puhtaan pöydän äärelle aloittaan se keskustelu jotenkin nollasta, jotenkin sillain ettei olis

jonkinlaisia oletuksia, että noi on meille vihasia ja noi näkee meidät tommosina. Siis sellasta peliä. (Nainen, tutkimus)

Haastateltava kokee siis, että laitoksella on tasa-arvon ongelmia, joten naisten turhautuminen on ymmärrettävää. Ongelma ilmapiirin ja keskusteluyhteyden suhteen johtuisi siitä, että epäkohtiin ei ole puututtu, mikä on aiheuttanut (joidenkin) naisten turhautumisen ja keskustelun sävy on saattanut muuttua turhan kiivaaksi. Laitoksella on haastattelujen mukaan muutoinkin suora puhe- ja kultutuuri, joka saattaa hetkittäin kääntyä kovaksi ja kärkeväksi:

(T)äällä sanotaan aika, tai mun mielestä, suhteellisen suoraan ja aika kovaakin, ja välillä ehkä vähän miettimättä, että millä tavalla ihmiset ottaa sen ikään kuin suoran puheen sitten vastaan. (Mies, opetus)

Kyselylomakkeen täyttäneistä miehistä jotkut ilmaisivat käsityksensä, että aihealueen käsittely on turhaa. Myös kaksi miespuolista haastateltavaa katsoi, ettei kyse ole niinkään tasa-arvoon vaan laajempiin kysymyksiin, liittyvistä ongelmista, jotka eivät ole sukupuolittuneita. Toinen heistä muotoili asian seuraavasti:

Niin musta nää argumentit on hyvin tärkeitä, joita siinä meidän naistutkijat toi... mut ne oli valtaosaltaan sellasia, että ne koski myös minua, kun puhuttiin tästä epävarmasta asemasta ja kun ei ole tulevaisuuden näköalaa laitoksella ja ne koski täsmälleen myös mua, että ne ei ollu musta niinkään sukupuolispesifejä juttuja vaan ne oli tän pätkätyöläisen elämän kysymyksiä ja valtaosa niistä naistutkijoista, jotka siinä esiinty, niin on juuri pätkätyöläisiä niin kuin minä ja moni muukin miestutkija täällä, että ne ongelmat on hyvin samat kyllä,. Että mikä siinä se on se sukupuolispesifi osuus niin... [...] mutta se siis valtaosaltaan se ongelma ei musta kiteydy sukupuoleen vaan siis pätkätyöläisrooliin ja yliopiston työsuhteiden rooliin tai olemukseen. (Mies, tutkimus)

Haastateltava on oikeassa siinä, etteivät nämä ongelmat tosiaankaan koske vain naisia. Kyse ei olekaan siitä, että työsuhteiden varmuus ja epävarmuus jakautuisivat yksioikoisesti sukupuolen mukaan, vaan siitä, että naiset ovat miehiä *useammin* määrääkaikaisissa työsuhteissa. Tämä on tilanne sekä suomalaisessa yhteiskunnassa yleensä että yliopistoissa (esim. Naskali 2004).

Toisille haastateltaville aiheesta keskusteleminen ei näyttäytynyt niinkään työskentely-ilmapiirin ongelmana vaan pikemmin keskustelunaiheena, joka luo ryhmittymiä, mutta jonka esille tuleminen on ymmärrettävää ja josta keskustelu on tärkeää:

Ja sitten kolmas tekijä on joka, se on itse asiassa tän sun nyt tekemän tutkimuksesi aihetta, et kyl tää sukupuolitekiäkin meillä on koko ajan, niin kauan kuin mä muistan ollu, aina se tulee, jos ei nyt joka henkilökuntakokouksessa, niin joka toisessa aikakin tulee ainakin jollakin tavalla esille.

K: Eli onko siinä jonkinlainen jännite?

V: Niin, en tiedä, kai se jollain tavalla tietysti jännitekin... Mutta se rakenne on tavallaan se, et kun ajattelee meidän virkarakennettakin, niin meillähän on kovin miesvaltainen tää virkarakenne niinkun opettajapuolella, muu henkilöstö on taas ihan toinen. Niin että se tavallaan tulee sitä kautta itsestään, kun alalla muuten on ollut jo pitkään naistutkijoita ja jos ajattelee meidän jatkokoulutettavia niin – mikähän se suhde on, en ole koskaan tarkistanut – mutta vähintään kaks kolmasosaa jatko-opiskelijoista on naisia ja sitä kautta tää hakupaine on lisääntynyt koko ajan. (Mies, opetus)

Kysymykseen vaikuttaako tämä ryhmittäytyminen ilmapiiriin, sama haastateltava vastaa:

Niin, en mä tiedä, voisko sitä ainakaan sanoa, et se haitallisesti vaikuttaisi, et se on tuonut yhden ulottuvuuden lisää, joka on myös sillä tavalla tärkeä, että niistä asioista on edes jonkun verran käyty keskustelua. Mutta en mä ajattele sitä, ei se musta ainakaan tunnu sillä tavalla et se olis jotenkin johtanut sitten kyräilyyn tai semmoseen, et ei kai siitä ole kysymys. (Mies, opetus)

Silloin kun ilmapiiri koetaan hyväksi, tasa-arvokysymykset voivat mieltä suhteessa muuhun maailmaan pieneksi ongelmaksi paikallisella, oman työyhteisön tasolla.

No, kyllä mä kauheesti yritin miettiä viikonloppuna, että mitä mä *voisin sanoa*. Ehän mä, eihän mulla oo oikeestaan osoittaa mitään, et kun mä koen, että tää on tasa-arvosin työpaikka, missä mä oon ollut. No tietysti tässä on aikaakin kulunut, mutta.. Ja sillai, että meillä on hirveen hyvä henki verrattuna yliopiston muihin laitoksiin, joilla mä olen työskennellyt, ja... Ja sit just tää, et se on yleinen tendenssi [aiemmin mainittu epäkohta]... ja siis onhan tietysti vanhemmat professorit niin monesti aika asenteellisia, että nuoremmille, jos huomaa jotain tällaisista sukupuolisyrintää, voi sanoa ja ne korjaa sen ja tietysti vanhempi väki, kun ne on aina käyttäytynyt samalla tavalla ja ajatellut samalla lailla, niin ei ne välttämättä ees huomaa sitä, eikä ne ymmärrä, että siinä olis jotenkin jotain korjattavaa. Mut se on vaan... ei siinä kenenkään ilkeyttä ole. Maailma on tällainen. (Nainen, muut)

...mutta yleisesti jos ajatellaan tätä tasa-arvotilannetta täällä, niin ei tää varmaan ainakaan huonommasta päästä oo, jos... ja vaikka täällä tällasia skismoja on, niin ei tää mun mielestä mitenkään yleisesti tulehtunut ilmapiiri oo ollenkaan. Kun aattelee, että jossakin se saattaa ihan niinkun tosi kamala olla se tilanne, että siellä ei tuu ihmiset yhtään enää toimeen ja siellä taistellaan jatkuvasti. Että en mä tätä sinänsä mitenkään katastrofaalisen huonona pidä tätä tilannetta täällä. Mutta että joka paikassahan nää tasa-arvoasiat on vähän rempallaan. (Nainen, muut)

Molemmat haastateltavat näkivät joitakin epäkohtia, mutta pitivät niitä yleisinä. Verratessaan tiedotusopin laitosta aikaisempiin työpaikkoihinsa, he näkivät sen parempana juuri tasa-arvoasioissa. Haastatteluista tuli se vaikutelma, että tasa-arvon ongelmat, joista laitoksella on keskusteltu, ovat liittyneet enemmän opetus- ja tutkimushenkilökunnan tilanteeseen ja näin jääneet muun henkilökunnan jäsenille hieman vieraiksi. Eräs haastateltava oli ensin kieltäytyä sillä perusteella, ettei tämä selvitys kuitenkaan kosketa häntä. Haastatteluissakin kysymyksiin vastattiin usein kertomalla opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvien naisten kokemuksista, kuten kiitoksen puutteesta ja nuorten tutkijanaisten tytöttelystä. Tähän voi liittyä se, että tasa-arvoon liittyvät väittelyt voivat tuntua vierailta ja jopa häiritsevilta (”yhden naisen sodalta”). Hallinnon ja suunnittelun aloilla tasa-arvokysymykset ovat usein laitosta

laajempia, naisvaltaisten matalapalkka-alojen ongelmia ja etenemismahdollisuuksien puutetta. Tämän lisäksi ne eivät näy niin helposti, koska vertailukohdat, mieskollegat puuttuvat.

Kolmas ilmapiiriä raskauttava tekijä on **laitoksen hierarkkisuus**. Seuraavassa vastauksessaan haastateltava rinnastaa laitoksen pienempään ja mielestään paremmin toimivaan journalismin tutkimusyksikköön:

Niin siihen tutkimusyksikköön jotenkin jäi aika epähierarkkinen toimintaperiaate ja tietynlainen itsellisyys, että tää laitoksen puoli on ollut huomattavasti voimakkaammin professorivaltainen ja -vetoinen, ja täällä on ollut voimakkaita ja vahvoja ja usein aika... niinkun vähän *eri mielessä* vahvoja persoonia. Ja täällä se päätöksentekokulttuuri on sitten selkeesti vähän semmonen ylhäältä alas suuntautuva, mutta sen yksikön puolella se on enemmän kollektiivinen ja yhdessä tekemiseen pohjaava. Et se jotenkin jäänyt se historia elämään siinä toimintatavassa. (Mies, opetus)

Naishaastateltava puolestaan reflektoi asiaa oman ylenemiskokemuksensa pohjalta:

- Yhteistyö on nyttemmin erittäin sujuvaa, mutta alkuun se ei ollut ollenkaan sujuvaa, ((...)) kun mä olin vielä assistentti ja mä olin vielä tämmösessä ikään kuin alemmassa kastissa, kun meidän laitoksella on hirvee kastitus, siis tää on ihan hirvee, kyllä-kyllä.
- Siis hierarkia?
- Erittäin jyrkkä hierarkia. Että silloin kun mä en vielä ollut siinä hierarkiassa, kato siellä tapahtuu ensin sä oot maisteri, sitten lisensiaatti, siinä... Mä tunnen selkänahassani, miten mua on kohdeltu näissä eri vaiheissa. (Nainen, opetus)

Sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta hierarkkisuus on tietysti merkittävä tekijä laitoksella, jossa hierarkian yläpäättä asuttavat miehet ja alapäättä naiset.

(T)äällä otetaan nää virkahierarkiat yllättävänkin vakavasti. Mikä oli mulle yllätys tavallaan, että se mitä oli [...] muun muassa tapahtunut täällä, oli se semmonen virka-aseman korostaminen, et jotenkin se, miten mä sanoisin, semmonen vähän demokraattisempi kulttuuri, jossa niinkun ajateltiin, että se pätevyys tai tämmönen kyky ajatella asioista niin ei oo sidottu, että kun herra antaa viran, niin ettei se välttämättä järkeä anna, että ne on kaks eri asiaa selkeesti, mutta nyt, nyt ne niinkun kulkee enemmän yhdessä. Ja kun tähän liittyy sit se asetelma, että naiset on kuitenkin virkahierarkiassa alemmissa asemissa ja siellä on enemmän määräaikaisuuksia ja niin edelleen, niin kyllä se varmaan vaikuttaa tähän kokonaisuuteen. (Mies, opetus)

Kun puheena olivat toimittajaopetus vs. tutkimus ja tasa-arvoasia, useimmat haastateltavat korostavat leimahdusten väliaikaisuutta ja sitä, etteivät ne haittaa asioiden hoitamista. Tasa-arvokysymysten sanottiin nousevan esille lähinnä virantäyttöjen yhteydessä. Tutkimuksen ja opetuksen ristiveto puolestaan aktivoituu strategioita ja opetussuunnitelmia mietittäessä. Lisäksi puolin ja toisin korostettiin, että opetusyhteistyötä tulisi ja haluttaisiin kehittää, mutta aikapulan takia se on vaikeaa. Hierarkkisuus on edellisiä pysyvämpi tila ja siinä mielessä merkittävimmin työskentely-ympäristöön vaikuttava. Tosin silloin kun se otetaan

”luonnollisena järjestyksenä”, asioiden muuttumattomana tilana, sen vaikutuksia ei huomata eikä reflektoida.

Työtehtävien arvostus

Arvostuksista kysyttäessä haastateltavat esittivät itsensä yleensä monia tehtäviä arvostavina, kun taas toiset saatettiin kuvata vain omia tehtäviään arvostavina. Tämä puhetapa oli erityisesti käytössä niillä, jotka kokivat olevansa mukana tutkimuksen ja toimittajaopetuksen välisessä kiistassa. Toinen yleinen puhetapa nojasi tutkimuksen, opetuksen ja hallinnon tehtävien erotteluun. Yliopistossahan yleisesti arvostetaan eniten tutkimusta, sitten opetusta ja hallinto saatetaan nähdä ”välttämättömänä pahana” (Ylijoki 1998).

Tästä tutkimuksen, opetuksen ja hallinnon välisestä hierarkiasta on merkkejä laitoksella, mutta johtuen vahvasta käytäntösuuntautumisesta myös käytännön taitojen opetusta arvostetaan. Käytännön toimittajaopetuksen opettajien arvojärjestyksessä tärkeintä on opetus, seuraavana on käytännön journalismin tutkimus ja alimpana muu tutkimus. Tutkijat eivät käytännön opettajien mukaan arvosta heidän opetustaan. Tutkimusorientoituneet arvostavat tutkimukseen perustuvaa opetusta yli ”ammattiopetuksen”. Eräs haastateltavista toi esille, ettei marginaalissa olevaa, journalismin valtavirrasta poikkeavaa tutkimusta arvosteta. Hän näki journalismin tutkimuksen ja marginaalisen tutkimuksen välillä jännitteisen suhteen. Haastateltava, jolla oli opiskelijanäkökulma tuoreessa muistissa, puolestaan mukaili ”käytännön opettajien” käsityksiä yleisistä arvostuksista, tosin itse toi esille arvostavansa tutkimusta opetusta enemmän. Vaikka monilla muilla yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan oppiainelaitoksilla opiskelijat ovat sosiaalistuneet pitämään arvossa tutkimusta (mt.), näin ei haastattelulausuntojen mukaan kuitenkaan ole tiedotusopin laitoksella.

Yleisesti katsoen yliopistossa opetustehtävät, joiden arvostus jää tutkimuksen varjoon, ovat naisten aluetta (Ylijoki 1998). Tiedotusopin laitos ei tässä suhteessa ole muun yliopiston kaltainen, vaan kuten eräs haastateltava totesi, ettei klassinen asetelma päde, sillä suurin osa lehtoreista on miehiä. Toisaalta, jos pohditaan toimittajaopetusta ja tutkimukseen perustuvaa opetusta erikseen, näyttäisi selvityksen perusteella siltä, että tutkijoista opetustehtäviä saavat erityisesti naiset.

Opetustehtävät voivat tutkijalle olla tehtäviä, jotka vievät aikaa tutkimukselta, joka on tutkija-opettajalle ensisijainen pätevyitymistie (Ylijoki 1998). Kuten jo Uralla eteneminen - alaluvussa tuli esille, tarjolla on meritoivia tehtäviä ja niitä jotka eivät meritoi, mutta jotka ovat laitoksen toiminnan kannalta oleellisia.

Ehkä siinä mielessä, että just tällaiset rutiiniluontoiset hommat, ehkä se kertoo siitä, että niitä ei nämä ylemmän tason ihmiset arvosta sellasia rutiini- ja sälähommia, koska niitä sitten annetaan justiin sellasille vasta-alkajille ja muuta. Että jos he itse niitä arvostais, niin kai ne sitten niistä kynsin hampain pitäis kiinni, mutta... (Nainen, tutkimus)

Myös toimistotehtäviä ei aina osata arvostaa. Näin näkee haastattelemani opetus-henkilökunnan edustaja:

Toinen johon törmää laitoksella näistä jaoista on opettajat ja muu henkilöstö -suhde. Että kyllä mä luulen, että aika usein muu henkilöstö kokee että... tavallaan tulee tilanteita, joissa heidän täytyy koko ajan muistuttaa, että hei, mekin ollaan olemassa. Esimerkiks kun tehdään tämmösiä resurssilinjauksia, joista me ollaan aika paljon keskusteltu viime talvenkin aikana, niin kyl se koko ajan tulee siinä vastaan, et sieltä tulee muistutus, että nääkin, meidänkin osuus pitäis jotenkin hoitaa, että ei voi vaan kaataa heidän päällensä koko ajan, pitäis ajatella sitäkin, että miten siellä jaksetaan. (Mies, opetus)

Tämä liittyy sukupuoleen siinä mielessä, että suurin osa muusta henkilöstöstä on naisia. Tietenkään aina ei kyse ole tilanteista, joissa miehet eivät ota huomioon alemmassa asemassa toimivia naisia; hierarkioita voidaan ylläpitää sukupuolijaoista riippumatta. Myös naiset voivat ylenkatsoa muun henkilöstön tehtäviä.

Eräs muuhun henkilökuntaan kuuluva haastateltava liittää hallintotehtävien arvostuksen puutteen yliopiston hierarkioihin:

... No, niin no, onhan tietysti. Kun tää on yliopisto niin kyllähän se on se tutkimus, mitä eniten arvostetaan ja opetus tulee sitten kakkosena, mut ja hallinto on siinä se välttämätön paha. Ettei tätä oikeestaan kukaan – tai siis kukaan, mutta siis – juuri huomatakaan. Että tää on vähän tämmöstä aliarvostettua. (Nainen, muut; vastaus kysymykseen hierarkioista)

Useimmat eri henkilöstöryhmien edustajat, joiden tehtäväkuvaan kuuluu hallinnollisia tehtäviä, kertoivat itse arvostavansa niistä ainakin joitakin puolia, mutta kokevansa, ettei niiden vaativuutta ja tarpeellisuutta välttämättä yleisesti ymmärretä. Toisaalta toinen muun henkilökunnan edustaja toi esille tukea koskevassa kysymyksessä saavansa palautetta ja kiitosta enemmän kuin aikaisemmissa työpaikoissa.

Eräs potentiaalinen ongelma-kohta toimisto- ja hallintohenkilökunnalle on riippuvuus ylemmistä ja siitä, näkevätkö nämä yhteistyön ja alaisen tehtävät tärkeinä. Tämä ei ole suoranaisesti tasa-arvo-ongelma, mutta koska asiantila on sellainen, ettei naisia ole johtotehtävissä, kyse on myös sukupuolten välisistä suhteista. Erityisesti hallinnon tehtävissä olevat tekevät yhteistyötä johdon kanssa ja yhteistyön onnistuminen riippuu paljolti johtavissa tehtävissä toimivan professorin panoksesta.

K: No, onko yhteistyö sitten näitten ryhmien kanssa sun mielestä sujuvaa?

V: Joo... ei siis... on siis tän nykyisen työn puitteissa kyllä. (...) Aah paitsi, totta – mä muuten meinasin valehdella. Mul on yksi, joka... siis professori joka on siinä erittäin kiinnostava, että se jättää kaikki tehtävänsä tekemättä. Nehän ei mee mihinkään, se jättää kaikki työnsä tekemättä. Elikkä se suhtautuu hyvin [välinpitämättömästi] kaikkiin hallinnollisiin tehtäviin, jotka itse asiassa vaikuttaa mun tehtäviin niin paljon, että mä oon päättänyt, et mä en siihen osa-alueeseen puutu ollenkaan. Koska mä en voi tehdä mitään, koska mä en saa mitään papereita. (Nainen, muut)

K: Minkälaista tukea sä oot saanut työssäsi, työtehtävissäsi... muita työntekijöitä?

V: No... oikeestaan niin tässä niin tukee odottaa lähinnä laitoksen johtajalta. [...] Tavallaan, no se riippuu johtajasta. Joskus saa, joskus ei [...] Joskus on ollut sitten vähän ongelmallisempaa, et tota tavallaan sit tuntee, et on vähän jäänyt sitten yksin siihen hoitaan niitä hallinnon asioita. Et johtaja sit vaan kokee, että hän on vaan se joka pitää nimensä alle. Ja ehkä enemmän sitten on muilla laitoksilla tätä ollut, ei meillä kovin pahasti oo kenenkään kanssa sukset ristissä ollu. (Nainen, muut)

Yhteistyö siis sujuu hyvin riippuen henkilöstä. Jos tilanne on nyt hyvä, se voi olla huono, kun johtavassa tehtävässä toimiva henkilö vaihtuu toiseksi.

Arvostuksen, avun saamisen ja yhteistyön kysymykset eivät muun henkilökunnan kohdalla liity suoraan sukupuoleen. Epäsuora vaikutus voi olla sillä, että kyseessä ovat naisvaltaiset alat. Naisvaltaisuus näkyy yleisesti ottaen palkkauksessa ja arvostuksessa. On huomioitava, että myös naiset voivat suhtautua naisvaltaisiin aloihin tai tehtäviin epäarvostavasti. Tosin on mahdollista, että naisen alentuva suhtautuminen voidaan huomata helpommin kuin vaikkapa miehen isällinen tyyli tai hoivavaateet, millä viittaa siihen, että mies voi odottaa tekevän hänen puolestaan tehtävät, jotka eivät ”kuulu” miehille. Naisen osoittama ylenkatse on tulkittavissa selkeäksi loukkaukseksi kun taas miehen oletus tehtävien jaosta sukupuoliroolin mukaisena korkeintaan vain opituksi vanhoillisuudeksi tai piintyneiksi tavoiksi.

Arvostukset heijastavat siis jo aiemmin esille tulleita jännitteitä: 1) toimittajaopetuksen ja tutkimuksen välistä, 2) journalismin tutkimuksen ja marginaalisempaan pidetyn tutkimuksen välistä ja 3) asemiin liittyvää hierarkiaa. Jännitteeksi opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja muun henkilökunnan tehtävien erilaista arvostusta nimitti vain yksi haastatelluista, mutta se

tuli useissa haastatteluissa esille toimisto- ja hallintotehtävien arvostuksen puutteena. Tämän lisäksi työtehtävät jakautuvat niihin, joista on hyötyä henkilön urakehityksen kannalta ja niihin, jotka hyödyttävät ensisijaisesti työyhteisöä, mutta eivät työntekijää. Nekin voisi mieltää eräänlaiseksi ”hoivaksi”, sillä kysymys on työyhteisön toimintakyvyn uusintamisesta.

Tiedotusopin ”heimokulttuuri”

Haastatteluissa ilmenevien arvostusten ja hierarkioiden pohjalta voidaan luonnostella laitoksen tiedekulttuuria. Oili-Helena Ylijoki (1998) on teoksessa *Akateemiset heimokulttuurit* tarkastellut erilaisia tiedekulttuureja. Yhteinen akateeminen kulttuuri voidaan tiivistää kahteen teesiin, joista toinen on akateeminen vapaus ja toinen ”tutkimus yli kaiken” eli hallinnon ja opetuksen. Haastateltavat toistivat näitä samoja teemoja. Useimmat arvostivat työssään vapautta ja työajan joustavuutta, vaikka niiden nähtiin olevan uhan alla opetusministeriöjohtoisessa nykyjärjestelmässä. Hierarkioista kysyttäessä useimmat toivat esille sen, että yliopistossa arvostetaan tutkimusta. Toisaalta esille nousi myös laitoksen erityislaatu, vahva toimittajien ammatillinen koulutusperinne.

Ylijoki näkee yleisen akateemisen tiedekulttuurin jakautuvan erilaisiin tiederyppäisiin. Tieteenaloja voidaan jakaa yhtäältä koviin ja pehmeisiin, toisaalta puhtaisiin ja soveltaviin. Kova viittaa kvantitatiiviseen, luonnontieteelliseen tutkimukseen ja pehmeä kvalitatiivisiin menetelmiin ja humanistiseen tutkimukseen, soveltava tarkoittaa sitä, että tietoa tuotetaan johonkin ulkopuolisten tahojen määrittämään tarpeeseen, puhdas taas sitä, että tutkitaan asioita, jotka itse nähdään tärkeiksi eikä sitouduta ulkopuolisen yhteiskunnan toimijoihin.

Tiedotusoppi voidaan sijoittaa pehmeä/soveltava alueelle, johon soveltavat yhteiskuntatieteet kuuluvat. Tällä alueella tiedon luonne on käytännöllinen, mutta ei tähtää hallintaan, kuten kova-soveltava -alueella, vaan käytännön kehittämiseen (ks. myös Habermas 1987). Ennen kaikkea tiedon tavoitteena on ammattikäytäntöjen parantaminen ja kehittäminen. Ylijoen mukaan tämän alueen heimot ovat sosiaaliselta muodoltaan ulospäin suuntautuneita ja pyrkivät pitämään tiiviisti yhteyttä oman alansa ammattikäytäntöön. Nämä heimot ovat epävarmoja akateemisesta statuksestaan, koska ne ovat tyypillisesti nuorimpia yliopistoaloja.

Ne eivät ole vakiinnuttaneet asemiaan siinä määrin kuin perinteisemmät heimot ja joutuvat tasapainottelemaan akateemisen maailman ja käytännön välillä.

Haastateltavat toivat esille, että yhteys toimittajan ammattiin on tärkeä, ja opiskelijoiden kouluttaminen ammattiin on keskeinen osa toimintaa. Tosin jotkut niistä, jotka pitivät tutkimusta tärkeimpänä, saattoivat kritisoida ”käsityötaitojen opetusta”. Heidän mukaansa toimittajille sopisi paremmin tutkimusperustainen opetus. Eräs toimittajakoulutusta arvostava kuvasi tutkimuksen hierarkiassa korkeimmalle asettavia tutkijoiksi, jotka ”luulevat olevansa sosiologeja”. Tältä kannalta katsoen soveltava tutkimus näyttäisi olevan tiedotusopin oppiaineluonteen mukaista.

Joillekin tutkijoille sijoittuminen ”puhtaan” tutkimuksen alueelle olisi selvästi mieluisampaa kuin sijoittuminen ”soveltavaan”. Nämä kaksi erilaista tutkimuksellista suuntausta eivät kuitenkaan koe toisiaan niinkään vastapuolina, vaan korostavat omaa arvoaan muiden erontekojen kautta. Seuraavassa soveltavuutta korostavaksi tulkitsemani puheenvuoro:

...että jos julkasee tällä akateemisella puolella ja etenkin jos julkasee englanniksi, ihan niinku suohon heittäis, ei koskaan tuu mitään takasin. Mut kun sä meet elävien ihmisten pariin, jotka on työssä ja miettii niitä asioista, puhut niitten kans tai kirjoitat, keskustelet, et oot siellä, niin sä saat ihan erilaisen palautteen ja se on jotenkin paljon palkitsevampaa, et tää yksikkö niin se, okei tekee jonkun verran tänne akateemiseen suoriteteollisuuteen, mut et ihan siis niinku erilaisille tahoille jotka tarvii sitä tietoa ja käyttää sitä, ja mä luulen et se on ihmisille, täst on tulossa semmonen ihan oikee ongelma yliopistossa, että niin paljon tehään sitä suoritetta, järjestetään seminaareja, joihon ei tuu ketään ja tehään julkaisuja, joista syntyy tunne, et niitä ei lue kukaan. (Mies, opetus; aiheena työssä saatu tuki)

Haastateltava kontrastoi käytännön toimijoiden kanssa tehdyn yhteistyön tärkeyden ”akateemisen suoriteteollisuuden” yhteiskunnalliseen vaikuttamattomuuteen ja yliopiston muutoksiin. Tulosohjaus suuntaa tutkijoita englanninkieliseen julkaisuun, jonka seurauksena tutkimukset, jotka kiinnostaisivat lähinnä Suomessa, raportoidaan kansainvälisissä julkaisuissa englanniksi. Usein nämä julkaisukanavat eivät tavoita ns. käytännön toimijoita. Otteessa tulee selvästi esille se, että yhteys kenttään ja tutkimuksen sovellettavuus ovat arvossaan.

Toinen haastattelu kertoo toisenlaisesta, sosiologisesta tutkimusperinteestä. Haastateltava vertaa sitä yhtäältä soveltavalle tieteenalalle kuuluvaan koulutustehtävään toisaalta

”bittitutkimukseen,” jota luonnehtii ulkopuolisten toimijoiden tahtoon ja ohjailuun alistuminen.

Tää on tää erityisyys se, että täällä kuitenkin koulutetaan ihan selkeesti ammattiin ihmisiä, toimittajiks. Mitä ja jossain sosiaalipolitiikassa koulutetaan sosiaalityöntekijöiks, mutta muuten yhteiskuntatieteissä ei kouluteta samalla lailla selkeesti ammatteihin. Tää on ammattisuuntautunut laitos ja opiskelijat, jotka tulee tänne, heidän intresseissään on tulla toimittajiks eikä viisastua yliopistossa niinkun useimmilla jotka tulee lukeen sosiologiaa vaikka. Ne haluaa viisastua yliopistossa. Ja se aiheuttaa jännitteitä joskus tässä näin, tämmösiäkin jännitteitä myös henkilökunnan ja opiskelijoidenkin välillä. No, sitten tässä oppiaineessa niin onhan tässä se erityisyys, että tässä toisaalta taistelee tällänen yhteiskuntatieteellinen, sosiologinen perinne, joka minusta on meillä ollut vahva ja saisi olla edelleen vahva ja sitten toisaalta tämmönen, eh sanosko tuota informaatiotutkimuksesta, informaatiotieteistä lähtevä tähän uusmediaan liittyvä tämmönen sanotaanko *bittikulttuurijattelutapa*, joka ei ole onneksi kovin vahva meillä. [...] Mutta siis muutama vuosi sitten meillä käytiin aika kova skaba laitoksella, osa laitoksen merkittävistä henkilöistä halus, että me ois menty mukaan tuohon informaatiotieteiden tiedekuntaan, osaks sitä ja yliopiston johto halus, että ne ois menty sinne, mutta aika iso osa meistä, mä muun muassa ja aika moni muu halus painottaa sitä, että me ollaan osa yhteiskuntatieteitä eikä joku bittitiede. Että silloin meidän rooli mediatutkijoina ja journalismin tutkijoina menee väärään suuntaan, jos me lähetään siihen tiedekuntaan, et paljon parempi et me sitoutudaan kiinteemmin osaks yhteiskuntatieteellistä tiedekuntaa. (Mies, tutkimus)

Ammattitoimijoiden merkitystä korostava soveltava ja yhteiskuntatieteellisen kriittinen tutkimusperinne eivät näe toisiaan vihollisina – viholliset voidaan löytää toisten ryhmien ääripäistä. Myös liikkuminen soveltavasta puhtaaseen näyttää mahdolliselta. Kulttuurintutkimus ja kriittinen tutkimus eivät ole soveltavia eivätkä useinkaan ulkopuolisten toimijoiden itsensä tilaamia tai tuloksiltaan heitä ilahduttavia. Soveltavuutta korostanut haastateltava ei kuitenkaan kontrastoinut arvostamaansa tutkimusta tällaisiin tutkimuksiin vaan ”suoriteteollisuuteen”. Yhteiskuntatieteellistä perinnettä arvostava tutkija ei myöskään kontrastoitunut sitä soveltavaan tilaustutkimukseen vaan ”bittikulttuuriin”, ulkopuolisia toimijoita miellyttävään tutkimusmuotiin.

Soveltavuutta arvostetaan yleensä nimenomaan suhteessa journalismin kenttään.

Mulle tulee väistämättä mieleen vaan se, että journalismin professio, me halutaan kuitenkin olla aika lähellä sitä. Tai onhan meidän laitoksella muutakin journalismin tutkimusta, mut just opetuksen ja tän koulutehtävän kautta, niin jotenkin se että korostetaan sitä suhdetta sinne mediakenttään, niinkun sinne journalismin kenttään ja siihen professioon, tavallaan halutaan sitten jotenkin olla, et mitä siellä tapahtuu, et semmonen joku vuorovaikutus ja jotain sellaista keskusteluyhteyttä ja muuta... Mut mä en tunne niin hyvin muita tieteenaloja, et onko sitten muilla aloilla ihan sama, et en tiedä. (Nainen, tutkimus)

Vaikka soveltavan ja sosiologisemman tutkimuslinjan välillä ei sinänsä ole ristivetoa, toimittajakoulutuksen keskeisyyttä korostavat saattavat asettaa nämä suuntaukset vastakkain. Toimittajakoulutuksellisen näkökulmasta journalismin tutkimus ja toimittajien opetus

hyödyttävät toisiaan. Negatiivinen puoli tässä vastavuoroisessa arvostuksessa on, että journalismin tutkimuksen pirtaan sopimattoman tutkimuksen marginaalisuus vahvistuu.

Toimittajaopetuksen kannalta uhkana näyttäytyy yliopistolaitoksen muutos tutkimusta ja tieteellisiä ansioita ja suoritteita korostavaan suuntaan. Eräs haastateltavista koki, että kilpailu resursseista asettaa tutkimusorientoituneet opetusorientoituneita vastaan, ja nämä haluaisivat päästä käsiksi lehtorivirkoihin, joihin tähän asti on haluttu toimittaja-ammattista kokemusta omaavia henkilöitä. Haastateltavan mukaan häntä itseään hyödyttää pikemmin mahdollisuus hankkia koulutusta ja tietoa alan uusista kehityslinjoista kuin tehdä itse tutkimusta.

Tämä kamppailu ei ole suoraan sukupuolittunut, sillä molemmilla puolilla on sekä miehiä että naisia. Tosin kaikki tohtoroituneet lehtorit ovat miehiä. Marginaalisia tutkimusalueita asuttavat kuitenkin useammin naiset kuin miehet.

Sukupuolinen häirintä ja muu kiusaaminen

Edellä käsittelin yleisiä työskentelyilmapiiriin vaikuttavia jännitteitä ja vielä yleisemmällä tasolla tiedotusoppia opettavan laitoksen heimokulttuuria. Yksilöiden tasolla nämä jännitteet, arvostukset ja hierarkiat voivat näkyä koettuna epämukavuutena, vetäytymisenä, epäoikeudenmukaisuuden kokemuksina, kiukkuna ja arvostuksen puutteen kokemuksina. Vielä henkilökohtaisemmalle tasolle mentäessä kyseeseen voivat tulla kiusaaminen, häirintä ja sukupuolinen häirintä.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu eivät kyselylomakkeiden perusteella ole laitoksella erityinen ongelma. Suurin osa vastaajista ei ollut kokenut eikä todistanut sitä. 83 % naisista ja 100 % miehistä ei ole kuullut puhuttavan härskiyksiä; 95 % naisista ja miehistä ei ole saanut epäasiallista postia, lisäksi vain yksi nainen ilmoitti kokeneensa muuta ahdistelua. Ongelman harvinaisuuden vuoksi en ottanut tätä teemaa esille haastatteluissa, joten päätelmät perustuvat lomakekyselyyn.

Sukupuolinen häirintä on määritelty Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunnan julkaiseman oppaan mukaan seuraavasti:

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on kokijasta ei toivottua ja yksipuolista. Olennaista siis on, että henkilö itse kokee sen epämiellyttäväksi ja loukkaavaksi. Häirintä voi kohdistua samaa tai eri sukupuolta olevaan henkilöön. Häirintä voi ilmetä muun muassa:

- seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä
- härskeinä puheina ja seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina, myös sähköposti- ja nettihäirintänä
- vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevana huomautuksina tai vihjailuina
- seksuaalista kanssakäymistä koskevana ehdotuksina tai vaatimuksina
- raiskauksena tai sen yrittämisenä

(Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu – opas pulmatilanteissa.)

Tätä listaa vasten katsoen vastauslomakkeissa esille tullut häirintä on lievää ja joissain tapauksissa ei välttämättä suoranaisesti sukupuoliseksi häirinnäksi määrittyvää. On tietenkin mahdollista, että näissä tapauksissa on vakavampia piirteitä, joita ei ole tuotu avovastauksissa esille.

Eräässä vastauksessa kerrottiin ei-toivotuista, seksuaalisväritteisistä yhteydenotosta. Häirintä on ollut siinä mielessä melko lievää, että se oli loppunut heti, kun viestit saanut nainen kertoi, ettei ole kiinnostunut. Yleisesti ottaen työtoverin treffipyynnöstä loukkaantumisessa voi olla kysymys myös siitä, että ihmiset haluavat pitää työn ja yksityiselämän erillään. Työpaikka eroaa siinä mielessä yksityiselämän konteksteista, että työssä on formaaleja hierarkioita, esimies-alaisuhteita ja monenlaisia legitiimejä valtasuhteita. Sukupuolista häirintää koskevan säännöt ikään kuin takaavat työntekijöille sen, että he voivat luottaa siihen, että tulevat työssään (tai opinnoissaan) kohdelluiksi työntekijöinä (opiskelijoina) eivätkä seksuaalisoituina objekteina. Eronteko sopivan ja epäsoptivan välillä on vaikeaa muun muassa siksi, että usein yhteydenotot koetaan toivotuiksi ja lähestyminen on molemminpuolista. Selkeä sääntö on, että kun yhteydenoton kohde tuo esille, että viesti on epätoivottu ja kiinnostus yksipuolista, häiritsevä käyttäytyminen tulisi lopettaa.

Haastatteluissa ja avovastauksissa tuli esille, että pukeutumista ja ulkonäköä koskevia huomautuksia saatetaan esittää varsinkin nuorille naisille. Ulkonäköön huomion kiinnittäminen voidaan myös kokea häiritsevä.

Monimielinen puhetapa on tyypillistä joillekin vanhemmille, ylemmille miehille, ja se vaikuttaa ilmapiiriin kiristävästi, koska se ei ole naisista hauskaa. Tytöttelyä kuulee myös, mutta se ei ole häirintää, vaan

joskus rasittavaa. Rinnoille puhuminen (vrt. silmiin katsominen) sen sijaan on sillä rajalla... Siinä tulee liian tietoiseksi vartalostaan: olenko pukeutunut liian provosoivasti, työpaikalle epäsovasti jne?? (Tutkija, nainen; avovastaus)

Judith Butleria (1997) mukaillen voisi sanoa, että työpaikalla halutaan tulla kutsutuiksi 'työntekijöiksi', eikä 'naiseksi' tai 'tytöksi' kutsutuksi tuleminen tunnu asialliselta. Kun tulee nimetyksi naiseksi, toimintaa peilataan tätä luokitusta vastaan. Tytöksi nimeäminen määrittää puolestaan työntekijää sekä sukupuolen että iän kautta. Myös naisellisuus (esimerkiksi pukeutumisessa) määrittyy usein työpaikalle epäsovaksi (Gherardi 1995). Kyse ei ole seksuaalisesta häirinnästä, mutta lieväksi sukupuoliseksi häirinnäksi sen voi määrittää. Tytöksi kutsuminen herättää myös epäilyn tuleeko kohdelluksi tyttönä eikä professionaalina työntekijänä. Sukupuoliseksi häirinnäksi voi määrittää sen, että työntekijä tulee kutsutuksi/kohdelluksi seksuaalisen mielenkiinnon kohteena. Rinnoille puhuminen on tällainen ele.

Selkeimmät häirintätapaukset näyttäisivät tapahtuneen jo vuosia sitten ja tekijöinä ovat olleet ihmiset, jotka eivät ole enää laitoksella työssä. Lomakevastausten ja haastattelujen perusteella tuolloin jotkut mieshenkilöt ovat kertoneet härskejä vitsejä, kähmineet pikkujouluissa ja soitelleet yöllisiä puheluita naispuolisille työntekijöille kommentoidakseen ulkonäköä. Vaikka tämä ei siis ole nykyinen tilanne, kannattaa huomioida, että yksikin henkilö vaikuttaa työilmapiiriin. Näyttäisi kuitenkin siltä, että tällä hetkellä ilmapiiri on häirintään kielteisesti suhtautuva. Vallitseva mielipide merkitsee paljon siinä, miten paljon häirinnälle annetaan tai ei anneta tilaa.

Vastauksissa haluttiin tuoda esille myös muuta kiusantekoa. Virkatehtävien hoito on erään vastaajan mukaan johtanut siihen, että hänelle on kiukuteltu ja häntä on uhkailtu. Eräs miespuolinen vastaaja koki häiritseväksi sähköpostilla tapahtuneen turhanaikaisen syyttelyn.

Myös toisenlaista, sukupuoleen liittyvää kiusantekoa tuli esille. Eräs vastaaja koki, että laitoksella olisi halvennettu naisten kokemuksia ja käsityksiä. Hänen mukaansa sukupuolista häirintää on se, että "naisasiaa" vähätellään ja siitä väännetään mitätöiviä vitsejä.

Satunnaista vitsailua, voi olla piiloaggressiivista esim. "naisasiaa", "tasa-arvoa" jne. kohtaan – ei varsinaisesti henkilöön kohdistuvaa – mutta tekee ilmaston ajoittain raskaaksi. Vanhemmat miehet ihailevat nuoria miehiä häkellyttävän avoimesti, auttavat uralla eteenpäin." (Opetus, nainen.)

Vastaja kokee siis sukupuoliseksi häirinnäksi ilmapiirin vinoutumat, yhtäältä ”naisasia-naisia” halventavat vitsailut ja toisaalta homososiaalisuuden avoimen osoittamisen. Joidenkin miesten vastausten voi tulkita heijastavan jonkinasteista vastarintaa tai vitsailua ”tasa-arvoasian” kustannuksella⁴:

Välillä ihmetyttää, miksi akateeminenkin yhteisö on älyllisesti niin jälkeenjäänyttä, että se ei tunnu tajuavan näin perustavanlaatuisia asioita [että sukupuolikiintiöt luovat epätasa-arvoa ja että tasa-arvoa käsitellään miesten ja naisten välisenä] (Mies, muut, visio hyvästä ja tasa-arvoisesta laitoksesta)

Tässä on tarkoituksella kumpikin sukupuoli! Tehkää kolmas arvo muuttujalle, hitto soikoon. (.) En viitsi laittaa viitteitä keskusteluun! (Vastaus kysymykseen sukupuoli: sekä mies että nainen)

Laitokselle pitäisi saada enemmän itsensä naisiksi tunnistavia proffia. Toisaalta tänne olisi kiva saada kaikenlaisia hybridejä sukupuolia.” (Mies, opetus, visio hyvästä ja tasa-arvoisesta laitoksesta)

Tasa-arvokysymys on mahdollisesti saanut jotkut miehet vetäytymään keskustelusta ja toiset vitsailemaan asialle. Jos jotkut naiset haluavat tuoda esille epätasa-arvon kokemuksiaan, niin asian trivialisoiminen ja naurettavaksi tekeminen huumorin avulla voidaan kokea loukkaavaksi. Toisten kokemusta ei tulisi torjua suoralta kädeltä. Kokemusta siitä, ettei sukupuoli ole vaikuttanut elämään millään tavalla, ei tule leimata ”vääräksi tietoisuudeksi”. Myöskään toisten kokemusta siitä, että sukupuoleen perustuvaa syrjintää on olemassa, ei voi sanoa vääräksi sen perusteella, ettei itse ole sellaista kokenut tai harjoittanut.

9. PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN

Kyselytutkimuksen perusteella juuri kukaan ei kokenut perheen ja työn yhteensovittamista ongelmaksi omalla kohdallaan. Vastauksissa ei tuotu esille ongelmia vapaiden tai sairaan lapsen hoitamisen kanssa, eikä työtoverien tai esimiesten ajateltu suhtautuvan niihin nihkeästi. Kukaan ei myöskään liittänyt kokemaansa eriarvoista kohtelua tai syrjintää raskauteensa tai pienten lasten huoltajuuteen (kysymys C4).

Kysyttäessä lomakkeella onko naisilla ja miehillä yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla (H1.5), muutamat miehet toivat esille sen, että perhe-elämä haittaa naisten uraa. Yksi miespuolinen vastaja koki, että perhe-elämä haittaa ajanpuutteen vuoksi hänen työtään.

⁴ Kyse voi myös olla tasa-arvotutkimuksen vastustamisesta.

Toisessa kysymyssarjassa sama vastaaja näki perhe-elämän haittaavan naisten etenemistä urallaan.

Koska aihealue ei kyselytutkimuksen perusteella vaikuttanut keskeiseltä eikä erityisen ongelmalliselta, en ottanut sitä haastatteluissa omaksi teemakseen. Tästä huolimatta kysyttäessä naisten ja miesten uralla etenemisestä jotkut toivat esille, että perhe voi haitata naisten uraa. Haastatelluilla oli asialle usein muitakin selityksiä, mutta äitiys oli selkein:

Ja sitten toinen on tietysti tää kysymys naisten yhteiskunnallisesta roolista, että kun naiset kuitenkin usein synnyttää lapsia, niin silloin tulee vuoden, kahden tauko siihen tutkimiseen. Siinähan niinkun tavallaan putoo siinä oravanpyörässä vähän perään helposti, jos sattuu, että ei oo niin tasa-arvosessa parisuhteessa, että miespuolinen ihminen hoitaa yhtä lailla niitä lapsia. Ja vaikka oliskin niin siltä, jos se mies on muualla eikä yliopistossa, niin onhan se nainen sitten tietyllä tavalla pois siitä oravanpyörästä vähän aikaa että tota... [Yksi laitoksen naistutkija], joka nyt väitöskirjansa aikana ehti X lasta synnyttää, teki kyllä hyvää tutkimusta siinä koko ajan, mutta kyllähän se joka tapauksessa on tavallaan niiden lasten kanssa olon ajan on ollut, niin on ollut poissa monesta sellaisesta, missä moni miestutkija on täällä samaan aikaan päteväytynyt ja käynyt seminaareissa ja julkaissut jotakin enemmän, että kyllähän tää tämmönen asia varmasti on yksi vaikuttava asia. Niin niillä naistutkijoilla, joilla on siis pieniä lapsia. (Mies, tutkimus)

Voihan se olla, että miehillä, he nyt ei synnytä, eikä yleensäkään jää sinne kotiin niitten lasten kanssa, että miehillä on tavallaan jo nuorempana enemmän aikaa rakentaa sitä uraa, että naisille sitten voi olla, että jos välillä on poiskin työelämästä, niin tärkeintä on kuitenkin se, että pääsee vaan töihin ja [saa] työkokemusta ja tällasta, että ei niinkun ensimmäisenä ajattele... Tai ehkä silleenkin, että miehillä on aikaakin tehdä kahta asiaa rinnakkain tai tiedä nyt sitä. (Nainen, tutkimus)

Haastateltava tuo esille että kotona olemisen lisäksi sinänsä heikentää uramahdollisuuksia, se myös madaltaa odotuksia, työn saaminen on jo itsessään tärkeää.

...Ja siks toisekseen, se mikä naisilla on se on tietysti se, et kun se perhe tulee niin kyllä se kuitenkin useammin on se nainen joka ammatillisesti siitä kärsii, ei mies.

K: Millä tavalla ammatillisesti kärsii?

V: Mun mielestä siinä – tietenkin aina on poikkeuksia, ei sillain ihan, et se aina olis näin – mutta aika usein että kun niitä lapsia tulee, niin se nainen on se joka jää kotiin pidemmäks aikaa ja siirtää omien mahdollisten opiskelujen loppuunsaattamista tai sitten jää ehkä jostain työpaikasta pois, jos on ollut määräaikainen. Ja mies sitten saattaa jatkaa kuitenkin ihan samalla lailla opiskelu- tai työelämässä. Siinä mielessä mun mielestä on aika suuri ero. (Nainen, muut)

Tämä selitys ei kuitenkaan ollut yleinen. Koska kyselyyn vastanneet naiset, joilla on lapsia, eivät olleet kokeneet perhettä haittana, asian esille tuominen vaikuttaa pikemmin kulttuurisesti helposti saatavilla olevana erontekona kuin varsinaiselta selitykseltä. Kukaan haastateltavista ei tuonut lasten saantia esille *omakohtaisesti koettuna* haittana. Tosin tämä ei kumoa sitä, etteikö siitä voisi olla haittaa uralle.

Eräs haastateltavista naisista toi kuitenkin kokemuksensa siitä, etteivät laitoksen eräät miespuoliset työntekijät osanneet eläytyä yksinhuoltajan asemaan:

...silloin vielä 90-luvun alussa, sen jälkeen kun mulla oli tää lehtoraatti jo, niin mä en viitti nyt sanoo ketkä, mutta ne oli kaksi miespuolista meidän laitoksen ihmistä, jotka sanoivat että lehtorithan vois mennä kesällä töihin toimituksiin. Elikkä siis et...

K: Kesätoimittajiksi.

V: Elikkä siis, että pysyis se ammattitaito. Et sitähan me ajettiin, mut sen pitäis olla tässä systeemissä niin että *minäkin yksinhuoltaja lähtisin sitten kesälomalla töihin* eikä mulla ois ees kesälomaa. Et ne oli niin jalat irti maasta -ajatuksia, et näki sen, ettei niitten ite tarvinnut vastata arjesta, ei pätkääkään. Se heil on niinku koko ajan taustavoimat, jotka hoitaa asiat, ettei voi ajatella, että jollakin ihmisellä voi olla muitakin sosiaalisia sitoumuksia kuin yliopisto. (Nainen, opetus)

Kesätoimittajaksi hakeutumista oli ehdotettu ratkaisuksi ammatillisen kehittämisen ongelmaan. Haastateltava kokee, etteivät tarjotut mahdollisuudet kehittyä ole hänen positiossaan hyvät.

Edellä kuvatussa tilanteessa voi tulkita rikutun kahta tasa-arvoisen työyhteisön piirrettä: 1) kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet uraan ja itsensä kehittämiseen, 2) ihmisellä on mahdollisuus työn ulkopuoliseen elämään, eikä sitä pidetä rasitteena. (Kauppinen & Ojala 1999). Eeva Jokinen (2005, 74) kirjoittaa, että työelämässä vallalla oleva uusliberalistinen puhe työkyvyn ylläpitämisestä, joustavuudesta ja jatkuvasta kouluttautumisesta on sukupuolisokeaa. Se ei Jokisen mukaan tunnista sukupuolitapoja ja niiden voimaa. Tässä esimerkissä jäävät konkreettisesti tunnistamatta yksinhuoltajan arjen vaatimukset. Nykyinen käsitys tasa-arvosta tunnistaa myös ihmisten väliset erot ja erilaiset tarpeet eri elämäntilanteissa (Huhta ym. 2005).

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei näytä olevan laitoksella erityisen merkittävä ongelma siinä mielessä, että harva kokee omalla kohdallaan sen ongelmalliseksi. Perhebarometrin (1999) mukaan vanhemmat pitävät uran ja perheen yhdistämistä mahdollisena, mutta samalla tuntevat, ettei työelämä ymmärrä riittävästi pienten lasten vanhempien tilannetta. (Reuna 1999). Myöskään nuoria naisia ei karteta rekrytoitaessa jatko-opiskelijoita laitokselle. Tosin tämä on käytännön sanelema pakko naisten ollessa selvä enemmistö opiskelijoista ja koska he saavat graduistaan miehiä parempia arvosanoja. Väitöskirjaansa tekevät tutkijat on myös lähes aina määrääkaikaisessa työsuhteessa, joten ”riskejä” ei tarvitse rekrytoinnissa punnitakaan.

Uralla etenemisessäkin perheellisyys on tuskin niin merkittävästi naisten kilpailuasemaa heikentävä tekijä kuin edellä esittämistäni haastattelukatkelmista voisi päätellä. Se on pikemmin helposti saatavilla oleva selitys, joka mahdollisesti voi toimia naisia syrjivänä ennakkoluulona. Ajatus siitä, että nainen kantaa vastuun perheestä ja lapsista on yllättävänkin luonnollistunut. Liittyisikö tämä Jokisen (2005, 73) esille nostamaan ajatukseen, että nykyisin pidetään itsestään selvänä, että nuoria naisia kohdellaan työmarkkinoilla ”rakenneriskinä”? Kuitenkin useimmat haastateltavat sanoivat, yliopistolla työaika joustaa, myös elämäntilanteen mukaan. Käsitys naisista yksin perhevelvollisina voi myös luonnollistaa naisten eriarvoisuutta, esimerkiksi käsityksen, että naiselle on realistisempaa pohtia, onko työtä ylimalkaan, kuin uraa ja sen kehitystä.

On huolestuttavaa, jos käsitys naisten perhevastuusta estää käyttämästä perhevapaita. Kyselytutkimuksen avovastauksissa neljä miestä toi esille tyytymättömyyttä perhevapaisiin. Yksi heistä näki, että naisilla on enemmän lakisääteisiä oikeuksia, toinen ei ollut pystynyt pitämään isyyslomaa töiden takia, kolmannen mukaan kulttuuri ehkäisee miesten aloitteellisuutta ja neljäs oli sitä mieltä, että vaikka mahdollisuudet ovat yhtäläiset, miehet eivät uskalla jäädä kotiin. Eräs vastaaja näki miehiin ja naisiin kohdistuvat odotuksen erilaisina: ”Miehiltä odotetaan enemmän uhrauksia työn hyväksi perheen kustannuksella.”

Perhebarometrin 2004 mukaan suomalaisten julkisen sektorin palkansaajien mielestä naisten jäämisessä äitiys- ja vanhempainvapaalle ei ole vaikeuksia, vaan niille jääminen on pikemmin normin mukaista. Miehillä tämä lähtemisen helppous liittyy vain noin kolmen viikon poissaoloon työpaikalta. Pidemmän ajan poissaolon arvioidaan tuovan miehille vaikeuksia. Tosin tämä ajatus on lieventynyt vuodesta 2001, jolloin vain runsas puolet oli sitä mieltä, ettei miesten ole lainkaan vaikeaa lähteä vanhempainvapaalle tai hoitovapaalle. vuonna 2004 näin ajatteli jo kaksi kolmesta.

Eräs mahdollinen selitys sille, ettei perheen ja työn yhteensovittamisessa nähty ongelmia, on se, että vallitsevan tilanteen ajatellaan olevan ainoa mahdollinen. Minna Salmen (2004, 129) mukaan suomalaiset vanhemmat näkevät perhe-elämän kuuluvan yksityisen alueelle ja sen järjestäminen on omalla tai sosiaalipolitiikan vastuulla, ei työpaikan. Työpaikalla ollaan ’työntekijöitä’ ja organisatoriset toimet perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamiseksi

saatetaan jopa (työnantajien puolelta) kokea epäoikeudenmukaisiksi, eriarvoisuutta tuottaviksi toimiksi. (Salmi 2004.) Toisaalta, kuten useimmat haastateltavat toivat esille, työajat ovat yliopistolla joustavia ja näin muun elämän sovittaminen työaikoihin onnistuu helpommin kuin monilla muilla työpaikoilla. Erään haastateltavan lausunnossa voikin ymmärtää tehtävän eroa yliopiston ja muiden työpaikkojen välille: *...vaikka oliskin [tasa-arvoinen parisuhde] niin silti, jos se mies on muualla eikä yliopistossa, niin onhan se nainen sitten tietyllä tavalla pois siitä oravanpyörästä vähän aikaa* (mies, tutkimus). Tulkitsen tämän viittaavan siihen, että yliopisto antaa miehille mahdollisuuden järjestellä töitä ja vapaita joustavasti, ja siten tarjoaa myös heidän puolisoilleen paremmat mahdollisuudet olla jäämättä työelämän kärryiltä.

10. YHTEENVETO JA SUOSITUKSET

Yhteenveto

Tiedotusopin laitoksella, kuten useimmilla yliopistolaitoksilla, on edelleen se tilanne, että hierarkian yläpäättä hallitsevat miehet ja alapäättä naiset. Naisten palkat ovat tästä johtuen selvästi miesten palkkoja pienempiä ja naiset ovat selvästi miehiä tyytymättömämpiä palkkaukseen suhteessa työn vaativuuteen. Jos tarkastellaan tutkijanuraa lähtien opiskelijoista, niin heistä n. 70 % on naisia, kun taas opetushenkilökunnasta vain n. 30 % on naisia, ja heistä osa opetusuralla, joka ei liity tutkimukseen. Laitoksella onkin huomattu, ettei tasa-arvotilanne ole vielä aivan ideaali. Naiset näkevät miehiä enemmän epäkohtia, mikä on tavallinen tasa-arvoselvityksistä saatu tulos. Eräänä selkeänä merkinä siitä, että jotain on vialla, nähdään virkarakenteen sukupuolivinouma, erityisesti se, että kaikki professorit ovat miehiä.

Tämä juontaa tietenkin menneisyydestä, laitoksen ja yliopistolaitoksenkin historiasta. Tiedotusopissa ei ole ollut suuria määriä väitelleitä naisia. Itse asiassa naisten osuus väitelleistä on ollut pitkään pienempi kuin heidän osuutensa jatko-opiskelijoista, mikä on myös asianlaita muuallakin yliopistolaitoksessa. On kuitenkin huomioitava, että muiden yliopistojen viestinnän laitoksilla on naispuolisia professoreja – jostain heitä on löytynyt. Menneisyys ja historia voivat heijastua myös nykyisyyteen, sillä toimintakulttuuri on

muotoutunut aikojen kuluessa ja siinä voi olla miestapaisia piirteitä. Voidaan kysyä, onko laitoksen profiilia kehitetty siten, että naistutkijoiden kiinnostuksen aiheet ja näkökulmat ovat jääneet marginaaleihin.

Miesjohtoisuudella on tiettyjä seurauksia. Kun miespuoliset tutkijat näyttävät keskittyvän laitoksen tutkimusprofiiliin ytimeen ja professoreiksi valitaan ydinalueen edustajia, voi olla, että naispuoliset jatko-opiskelijoiden alueet eivät ole tuttuja professoreille. Naisten vähäinen edustus päättävissä elimissä voi myös kasata ainokaisten niskaan vastuuta ja velvollisuuden edustaa oma sukupuoltaan, joka helposti johtaa ns. näennäisen naisen taakkaan edustaa aina ja kaikissa keskusteluissa sukupuoltaan. Kiire ja halu tehdä päätöksiä nopeasti ja tehokkaasti, voi aiheuttaa sen, että keskustelut käydään johtotehtäviin sitoutettujen ja niistä perillä olevien kesken, mikä tarkoittaa tässä tilanteessa usein samaa kuin miesten kesken.

Naiset kokivat uralla etenemisellään olevan esteitä. Eräs sellainen on, ovatko tehtävät, joita heille osoitetaan, meritoivia vai eivät. Naiset myös kokevat, että heiltä odotetaan erilaisia asioita kuin miehiltä, enemmän laitoksen ylläpitoon liittyvää puuhailua kuin kansainvälisiä, tutkimuksellisia näyttöjä. Naisten kannustus ja rekrytointi tutkijanuralle on ollut aikaisempina vuosina vähäistä, mutta tilanne näyttää nyt positiiviselta: naisia on kannustettu ja rohkaistu. Kuitenkin tutkijanuraa tekeviä naisia vaivaa tietty tulevaisuusskeptisismi. Naisilla ei ole ollut tulevaisuutta laitoksella – kaivataanko heitä enää väitöksen jälkeen? Nähdäänkö naiset vain tyttöinä, jotka eivät ole vakavasti otettavia tutkijoita projekteihin tai viransijaisuuksiin? Tutkijanaiset näkevät tulevaisuutensa miehiä epävarmempana, ovathan he miehiä useammin määräaikaissä työsuhteissa.

Työssä saatu tuki on tärkeää sekä uralla etenemisen että työskentelyn sujuvuuden kannalta. Miehet kokevat saavansa työssään hyvin tukea, mutta naiset kokevat näin miehiä harvemmin. Tuki, jota muun henkilökunnan edustajat toivovat liittyä usein työtehtävien hoitamiseen. Joissakin tapauksissa tuen puute on yksinkertaisesti sitä, etteivät muut ole perillä työtehtävistä. Joskus tuen saaminen riippuu esimiehestä, miten tämä ymmärtää ja arvostaa työnsä hallinnollista puolta ja alaisensa osuutta. Tutkija/opettajan uralla tuki riippuu toimivista keskusteluyhteyksistä, siitä että toiset lukevat ja kommentoivat tekstejä. Jos miehet ovat kiinnostuneita vain toisten miesten teksteistä ja tutkimuksesta, naiset voivat kokea, että

yhteisöltä saatu tuki ei vastaa odotuksia. Tuen puute voi olla myös kokemus siitä, ettei ole mukana vaikuttamassa oman työnyhteisönsä kehittymiseen. Esille tuli myös se, että naiset voivat unohtua niistä keskusteluista, joissa päätöksiä tehdään. Tuki ei määrittynyt pelkäksi avuksi vaan yhteisöllisemmäksi arvostukseksi ja mukaan ottamiseksi, pääsyksi erilaisiin keskusteluyhteyksiin.

Ilmapiiri koettiin yleisesti ottaen hyväksi, tosin naiset olivat siihen miehiä tyytymättömämpiä. Konfliktit ja jännitteet nähtiin pääsääntöisesti ohimenevinä, tiettyihin asioihin ja tilanteisiin liittyvinä. Käytännön toimittajaopetuksen ja teoreettisemman tutkimusorientaation välinen konflikti puhuttaa edelleen, mutta monet näkevät tämän vastakkainasettelun lieventyneen. Pyrkimystä yhteistyöhön on, mutta resurssien jakokysymykset ja yliopistolaitoksen kehityksen epävarmuustekijät aiheuttavat hankausta Tasa-arvoasioiden nähtiin myös aiheuttaneen jännitteitä. Ensinnäkin näin kokivat ne, jotka ovat tilanteeseen tyytymättömiä, pääsääntöisesti naiset. Toisekseen, osa naisista ja miehistä koki tavan keskustella itselleen vieraaksi ja vaikeaksi, jopa häiritseväksi. Tähän jälkimmäiseen ryhmään kuului sekä niitä, jotka vierastavat tasa-arvosta puhumista että niitä, jotka näkevät asian tärkeäksi, mutta halusivat keskustelun olevan vähemmän kärjekästä. Laitoksen ilmapiiriä haittaa myös hierarkkisuus, mikä ilmenee siten, että ylempänä olevien sanomiset ja tekemiset mieltyvät alempina olevia tärkeämmiksi. Kun naiset asuttavat alempia asemia ja miehet ylempiä, tällä on selvä yhteys myös sukupuolten välisiin suhteisiin, esimerkiksi päätöksenteossa.

Jännitteenä tai arvostuksen kysymyksenä voi pitää myös opettaja/tutkijoiden ja muun henkilökunnan suhdetta. Muu henkilökunta saatetaan unohtaa suunnittelussa ja päätöksenteossa, visioitaessa tulevaisuutta. Esimiestehtävissä toimivat puolestaan eivät osaa aina arvostaa alaistensa työtehtäviä tai eivät ymmärrä, että heidän oma tekemisensä vaikuttaa siihen, miten alainen pystyy omat tehtävänsä hoitamaan. Muun henkilökunnan, erityisesti hallinto- ja toimistotehtävissä toimivien ollessa lähinnä naisia, esimiehen ja alaisen suhteessa on kyse miesjohtajan ja naisalaisen suhteesta. Arvostuskysymykset eivät kuitenkaan mene niin, että miehet eivät arvosta naisten työtä, vaan myös opetuksen ja tutkimuksen tehtävissä toimivat naiset voivat ylenkatsoa näitä aloja. Joka tapauksessa, osa hallinnon, suunnittelun ja toimistotyön alhaisesta arvostuksesta liittyy ammattien naisvaltaisuuteen.

Työtehtävien arvostushierarkioiden koettiin menevän yhtäältä yleisen akateemisen, toisaalta erityisesti tiedotusopin oman erityisluonteen luoman järjestyksen mukaisesti. Akateeminen on tutkimus yli kaiken, sitten opetus ja viimeiseksi hallinnolliset asiat. Toisaalta tuotiin esille se, että toimittajaopetus on tärkeä osa laitoksen toimintaa ja siten arvostetumpaa kuin teoriasuuntautuneemmilla laitoksilla. Kun yleensä opetustehtävien ja lehtoraattien ajatellaan olevan naisten heiniä, tiedotusopin laitoksella suurin osa lehtoreista on miehiä. Karkeasti sanoen, ne jotka arvostavat käytännön toimittajaopetusta yli tutkimuksen, sanovat muiden arvostavan sitä vähän ja ne jotka arvostavat tutkimusta ja tutkimukseen pohjaavaa opetusta, sanovat muiden arvostavan niitä vähän.

Oppiaineen heimokartta onkin kolmijakoinen: soveltavan journalismin tutkimus, ”puhdas” kriittinen tutkimus, käytännön toimittajaopetus. Heimot elävät yleensä sovussa. Soveltava journalismin tutkimus ja kriittinen tutkimus (mm. kulttuurintutkimus) kritisoivat vain toistensa ääri-ilmiöitä. Toimittajakoulutus näkee hyödylliseksi lähinnä vain soveltavan tutkimuksen, joka on lähellä ammattia ja hyödyttää sitä. Kriittinen tutkimus tuntuu olevan sitä marginaalisempaa mitä kauempana se on soveltavasta journalismin tutkimuksesta. Puolestaan käytännön toimittajaopetuksen heimon uhkana näyttäytyy yliopiston muutos ja paine tutkimuksen tekemiseen, näin erityisesti maisteri-opettajilla.

Sukupuolista ja seksuaalista häirintää ei juurikaan ilmoitettu esiintyvän. Useimmiten se oli lievää tai tapahtunut menneisyydessä. Rinnoille puhuminen ja työttöly ovat ehkä tavallisimpia ja huolestuttavimpia ilmiöitä. Toisaalta myös vitsailu, erityisesti naisasian kustannuksella, koetaan kiusantekona.

Perheen ja työn yhteensovittamisessa ei koeta juurikaan ongelmia. Yliopistolla on joustavat työajat, joten perheelliset voivat sovittaa kodin ja työn velvollisuudet. Tosin joissakin tilanteissa miespuoliset esimiehet eivät ole osanneet huomioida perhevastuita. Lisäksi, jotkut miehet ovat kokeneet, etteivät ole voineet pitää perhevapaita työn takia, mutta se, johtuuko tämä työpaikalla vallitsevista asenteista, työntekijän oletuksista vai omasta arvojärjestyksestään, ei ole selvää. Perheellisyyttä tarjottiin kylläkin selitykseksi sille, että naiset eivät etene urallaan yhtä sutjakkaasti kuin miehet. Tämä on tavanomainen selitys, tuttu muistakin tasa-arvoselvityksistä: naiset kokevat perheen voimavarana ja miehet näkevät sen haittaavan

naisten uraa. Vahvimmillaan selitysmalli tuottaa kuvan lapsista ja perheestä naisten velvollisuutena, joka ei kuulu miehille.

Hyvät käytännöt, suositukset ja tulevaisuuden visiot

Tarkoitukseni on tämän selvitystyöni lopussa antaa eväitä tulevaisuuden tasa-arvotyölle. Kerron ensin niistä ehdotuksista ja visioista, joita laitoksen työntekijät ovat kirjoittaneet vastauslomakkeisiinsa. Toiseksi esittelen haastatteluissa esille tulleita hyviä käytäntöjä, joita työntekijät ovat soveltaneet. Myös niitä voidaan hyödyntää laajemmin. Viimeiseksi teen itse sopiviksi näkemiäni suosituksia.

Hyvät käytännöt

Hyviä käytäntöjä ovat muun muassa tutkijoiden rekrytointiin liittyvät naisten rohkaisu ja Journalismin tutkimusyksikön palkinto, jonka turvin voi aloitella tutkijanuraa. Hyvät käytännöt, joista haastatteluissa kerrottiin, liittyvät erityisesti opetukseen. Seuraavat toimintamallit ovat kunkin opettajan hyviksi kokemia, mutta niitä ei ole vielä integroitu opetuksen suunnitteluun. Niiden voidaan tulkita olevan tasa-arvoon ja naisten valtaistamiseen (*empowerment*) tähtääviä toimintamalleja:

No, itte hirveen paljon, et sitä miettii niinku opettajana sitä tasa-arvoasiaa, opiskelijoita, naisopiskelija, miesopiskelija, miten mä suhtaudun. Ja mullahan on esimerkiks sellainen, mulla on yks periaate, kun mä allekirjoitan mun viestin opiskelijoille, ne on t: [Etunimi Sukunimi], että mä yritän pitää sellasta, etten liian tuttavalliseksi menis kenenkään kanssa. Mut sitten väkistenkin huomaa sellasia tilanteita, että kyllä niin vaan, et se tuttavallinen, äijämäinen tai sellainen, kyllä niitten mies- tai poikaopiskelijoiden kanssa, et ei se vaan niin mee, et mä pystysin ottaa, et opiskelija-opiskelija, et kyl siinä on eroja, et ehkä se on ensiaskel siinä, et sen tajuaa, et tulee varmaankin kohdelleeks eri tavalla, mutta kyllä siinä on hirveen pitkä matka siihen että ... jotain tai sanotaan niin, et jotenkin... pitää vielä analysoida sitä omaa suhdetta opiskelijoihin, että pystyy muuttamaan sellasia toimintamalleja, joista tajuaa, et nää ei oo hyviä, nää on haitallisia. Ja sitä mä pidän itte tasa-arvotyönä. Niin, tasa-arvotyö itteni kannalta on hirveen paljon tärkeempi se suhde opiskelijoihin kuin suhde kollegoihin. Niin mä kyllä sen hahmotan [...] että se on paljon tärkeempi vastuusuhde mulle. (Mies, tutkimus)

Mä oon itse aloittanut 90-luvun puolivälissä sellaisen piilo-opetussuunnitelmat, että kun tajus, että mistä on kysymys [että toimituksissa miehet saavat johtajan paikat], niin mä vedin semmoisia pomokursseja, että siinä sai jo, sinne tuli luennoitsijoita puhumaan luovan työyhteisön johtamisesta ja sen ongelmista ja sit ne harjoitteli pääasiassa tekemällä filkkarijuhlien lehteä, Festival News:iä, eli et ne vastas siitä työjaosta ja suunnittelusta ja niissä ryhmissä oli tasapuolisesti molempia ja aika monet niistä naisista on, et ne on sanoneet, et sen jälkeen uskalsi tarjota itseään toimitussihteerin tehtäviin tai taittajaks ensin ja siitä eteenpäin. Et ne vaan vaatii sellasen tietynlaisen, et voi harjoitella niitä... niinkun tilannetta, jossa on tasa-arvoinen muitten kanssa. Et sitä ei oo aikaisemmin ilmeisesti ajateltu niin, että sitä pitää aktiivisesti tukea. Et ei sillä tavalla, et syrjittäis poikia tai miehenpuolia vaan sillä tavalla, et tuetaan positiivisesti, koska se mitä tuolla ulkona on, niin se tarjoaa sit helppoa etenemistä tai helpompaa etenemistä. Siis sen tapaisia

ajatusmalleja kun näki täällä, että miehet on tutkijoina ja pomoina ja sit me ollaan täällä lehtorikategorioissa ja hoidetaan että tää käytäntö rullaa niin (...) Niin tää on yks puoli, on siitä tietoiseks tuleminen ja täytyy sanoa, et siihen ei ole, silloin ekavuosina kun täällä oli töissä, että niinkun katto vaan että samanlaista tää on kuin tuolla työelämässä, sama touhu täällä ja niin edelleen, mut sitten huomasi, että siihen voi vaikuttaa, kun näki sen opiskelijoissa olevan potentiaalin. Et ne ei oo vielä hyväksyneet sitä kuvaa joka on helposti tarjolla. Mut et sekin on sellanen, et ... Nyt mä voin puhua ihan rauhassa asiasta, mut se piti niinkun, et ei sitä voinut sanoa, että tässä nyt emansipoidaan naisopiskelijoita, et se oli vaan, piti painottaa sitä toista puolta, että kun toimittajakoulutusta alkaa tulla muualtakin, niin mikä tämmösessä on, et olis mahdollista yliopistossa saada tietynlaista työnjohdollista koulutusta mukaan, joka antaa siihen lisäpätevyyttä, koska usein just näistä tulee niitä kuitenkin ja toisaalta se on myös toimituksissa myös se alue, jolla kaikkein eniten on konflikteja, et huono työnjohto ja tulee tulehtuneisuutta ja kaikkee muutta. Ja nythän se on silleen hyväksytty, et meillä on ihan virallisesti toimituksen johtamisen kurssi, oli syksyllä jo. ... Et se on saanut kannatusta ihan koko yhteisössä sen tapainen ajattelu. (Nainen, opetus)

Näiden haastattelulausuntojen lisäksi olen jo aiemmin ottanut esille erään naishaastateltavan pohdinnat siitä, että hän rohkaisee erityisesti naisia tutkijan uralle. Journalismin tutkimuslaitoksen tutkimusideapalkinto näyttäisi myös kannustavan naisia.

Tulevaisuuden visiot

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys (H2) koski tulevaisuuden visioita, minkälainen olisi hyvä ja tasa-arvoinen tiedotusopin laitos ja mitä tasa-arvon edistämiseksi voisi tehdä. Vastauksissa näkyy se, että niissä halutaan tuoda esille ongelmien olemassaolo ja muutoksen tarpeellisuus. Verrattuna haastatteluvastauksiin ne ovat kärkevämpiä, ehkä ensinnäkin siitä syystä, että tila on rajoitettu ja asia halutaan sanoa tiiviisti, toiseksi mahdollisesti siksi, että haastattelu tekee vastauksista näkyvämmän vuorovaikutukseen osallistumista, puheenvuoroja, joille voi odottaa vastauksia ja vastakaikua. Haastattelutilanne myös yksilöi vastaajan, anonymiteetista huomatta ainakin haastattelijan silmissä, selvemmin kuin nimettömänä kirjoittaminen.

Kyselyn avovastauksissa kiinnitettiin huomiota tasa-arvokeskusteluun, sen sävyyn ja siihen, että sen pitäisi johtaa myös tekoihin.

Toivon yleensä enemmän keskustelua, enemmän luottamusta, enemmän innostusta, enemmän yhteisten tavoitteiden puolesta kilvoittelua. Tasa-arvoa on vaikea rakentaa, mikäli vuorovaikutuksen ja motivaation perustekijät ovat kateissa. Tasa-arvon saavuttaminen ja ylläpito vaatii puheiden sijaan/ rinnalle tekoja. Näitä tekoja voisimme hakea sellaisista yhteisöistä, joissa tasa-arvoa on edistetty onnistuneesti. (Mies, tutkimus)

Keskustelun pohjaksi toivottiin myös tilastollista seurantaa ja raportointia. Keskustelun toivottiin myös muuttuvan mukaanottavammaksi. Muun muassa yksi miesvastaaja koki, että

keskusteluun osallistuminen edellyttää hänelle vieraan tutkimusalueen, sukupuolen tutkimuksen, tuntemusta. Toinen mies koki, että miehenä on hankala ottaa esille omaan epätasa-arvoon liittyviä asioita. Jotkut naiset ja miehet kokivat keskustelun tyyllilajin itselleen vieraaksi. Avoimuus sekä keskustelussa että päätöksenteossa nähtiin tärkeäksi.

Virkarakenne koettiin turhan miesvaltaiseksi ja tähän haluttiin muutosta. Naisia toivottiin professoreiksi. Toiset kannattavat vähemmistönä olevan sukupuolen suosimista virkojen täytössä (myös muissa tehtävissä) kun taas toiset pitävät naisten suosimista epätasa-arvoon johtavana. Näillä toimilla ajateltiin saavutettavan myös muita tasa-arvon kannalta positiivisia vaikutuksia.

Naisia myös professoreina □ avaisi naisten huomioimista rahoitushakemuksissa + vähentäisi käytävapäätösten tekoa miesporukoissa. Vähemmän pikku työryhmiä ja enemmän isompia, avoimempia henkilökuntakokouksia. Tasa-arvokeskustelua ilman kiihkoilua ja sitä, että miehet ottavat itseensä. Epätasa-arvoisuus koostuu nyt pikkujutuista jotka ovat kasautuneet rakenteisiin. Näiden pikkuasioiden löytäminen ja purkaminen. Esim. ei aina niin että naiset tekevät kopiointi-töitä ja miehet julkaisevat. Yleinen yhteishengen kohottaminen parantaisi myös tasa-arvoa. Laitos on nyt edelleen hajanainen. (Nainen, tutkimus)

Laitoksella on työssä naisia ja miehiä kaikilla tasoilla. Tutkimusta ei jaeta tärkeisiin "miesaiheisiin" ja marginaalisiin "naisaiheisiin". Suurin epätasa-arvo on lähtöisin siitä, että laitoksen ydintutkimus ja -opetus määrittyy miehisestä näkökulmasta, talous, politiikka ja journalismi ovat tärkeitä, muut marginaalisia. Tasa-arvon edistämiseksi pitäisi kysyä ei vain määrällisiä kuinka paljon miehiä ja naisia -kysymyksiä vaan eritellä tutkimuksen ja opetuksen sukupuolisidonnaisia elementtejä. (Nainen, muut)

Avoimella keskustelulla, huolehtimalla tasa-arv. edustuksesta kaikissa (myös epävirallisissa) valmistelu- ja päätöksentekokelemissä. Jos on täsmälleen yhtä pätevät hakijat, mahdollisesti positiivisella syrjinnällä. (Mies, tutkimus)

Päätöksenteon prosessien pitää olla avoimia, läpinäkyviä, ja valinnat on perusteltava julkisesti laitoksen sisällä. Tasa-arvosta pitää myös keskustella yhdessä, pohtia esim. sitä, mitä se käytännössä ihmisten mielestä on. Ihmisten pitäisi kohdata toisensa avoimesti eikä klikkiytyä. Tasa-arvon toteutumisessa on kysymys vuorovaikutuksesta. Avoin keskustelu ja kysyminen ehkäisevät klikkien muodostumista, huhuja ja ennakkoluuloja. (Nainen, tutkimus)

Huomiota kiinnitettiin myös naisten arvostuksen ja itsetunnon kysymyksiin.

Naisten ja miesten tekemä työtä arvostettaisiin samoilla kriteereillä/ yhtä paljon.

– Naisilla olisi yhtä hyvät mahdollisuudet päästä avoimiin virkoihin kuin miehillä.

– Naisjatko-opiskelijoita pidettäisiin myös lupaavina ja heidän työtään kiinnostavana (nyt tuntuu, että ainakin joidenkin professorien kiinnostus kohdistuu vain miespuolisten jatko-opiskelijoiden, jopa vierailevien tai muissa yliopistoissa opiskelevien miesten töihin ja tutkimusten etenemiseen.) (Nainen, tutkimus)

Itse kiinnitin joskus huomiota 'kehu nainen päivässä' -ajatukseen. Se on ollut tärkeää omien tyttärien rohkaisemisessa. Myös meidän naisvaltaisessa opiskelijajoukossa tämä on ollut aika ajoin tarpeen, kun tuntuu siltä, että ihmiset turhaan epäilevät mahdollisuuksiaan. (Mies, opetus)

Sääntöjen toivottiin olevan selkeitä. Monissa vastauksissa tasa-arvotyöryhmän perustaminen nähtiin tarpeelliseksi. Se valvoisi sääntöjen noudattamista ja ottaisi kantaa epäkohtiin ja erimielisyyksiin. Tätä toivottiin myös esimieheltä. Pikaista puuttumista asioihin painotettiin, sillä muutoin asiat kasautuvat ja erään vastaajan mukaan tämä johtaa ”demagogiaan”.

Vaikeimmin toteutettaviin kuuluu seuraava vahvaa konstruktionismia edustava visio:

Sukupuolen kategoriaa on syytä laajentaa, jotta se voisi sulkea sisäänsä myös muutkin kuin binariteettiin mies-nainen mahtuvat toimijat. Tämä pitää paikkansa myös suhteessa tähän hyvin tarpeelliseen kyselyyn. Ihmisillä pitäisi olla aikaa toisilleen. Laitokselle pitäisi rekrytoida enemmän itsensä naisiksi tunnistavia proffia. Toisaalta tänne olisi kiva saada kaikenlaisia hybridejä sukupuolia. (Ei ilmoittanut sukupuolta, opetus)

Sukupuolijaon poistamista tai siitä puhumisen lopettamista ehdotettiin ratkaisuksi parissa muussakin vastauksessa. Katsoisin kuitenkin, että Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksen yksipuolinen irtisanoutuminen tästä monin virallisoin käytännöin ylläpidetystä luokittelusta (ks. Kinnunen 2001) olisi vaikeasti toteutettavissa.

Selvitykseen pohjaavat suositukset

Selvityksen perusteella laitoksen työntekijöiden visiot ovat kannatettavia. Työntekijät tuntevat työpaikkansa ja ovat sukupuoleen liittyvissä asioissa selvästi reflektiivisiä. Joissakin visioissa kehoitettiin varovaisuuteen tasa-arvotyössä sen takia, että tilanne voi muuttua miehiä syrjiväksi. Itse en selvityksen perusteella näe tätä pelkoa ajankohtaiseksi. Positiivinen vähemmistön erityiskohtelu eli suosiminen tarkoittaa kuitenkin vain sitä, että tasavertaisten hakijoiden kohdalla suositaan vähemmistönryhmään kuuluvaa. Lisäksi virkarakenne on tällä hetkellä niin selvästi miesjohtoinen, ettei tilanne tule aktiivisillakaan toimenpiteillä muuttumaan kovin nopeasti.

Avoin ja mukaanottava keskusteluympäristö: On otettava huomioon se, että liian suora tai kärkevä puhe ei ole kaikille luontevaa – myös epäsuorat vihjailut tai vitsailut voivat vaikuttaa keskusteluilmapiiriin. Keskustelun tulee olla kaikille avointa. Keskustelun pohjaksi tarvitaan tietoa, selvityksiä ja tilastointia. Ongelmat tulee käsitellä mahdollisimman nopeasti ja avoimesti.

Työilmapiiri: Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, että kukaan ei koe olevansa ulkona

yhteisöstä tai saa tuntea olevansa sen vähäarvoisimpia jäseniä. Ihmiset tekevät hierarkioita muun muassa erilaisilla arkisilla käyttäytymistavoilla: tervehtiminen merkitsee sitä, että tunnistan sinut / tunnustan asemasi kolleganani ja tervehtimättä jättäminen, etten tunnista sinua / en koe sinua vertaisenani. Kaikissa tilanteissa tulisi suhtautua miehiin ja naisiin yhtä arvokkaina, vaikka asema hierarkiassa olisikin eri.

Perus- ja jatko-opiskelijat: Nuoria naisia ei pidä syrjiä ikänsä vuoksi eikä tytötellä. Keskustelukulttuurin maskuliinisuuden reflektointi ja korjaaminen. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota siihen, että seminaaritalanteissa käyty keskustelu on asiallista.

Tiedon kulku ja päätösten teko: Päätöksenteon tulee olla läpinäkyvää ja siihen pitää olla kaikilla mahdollisuus osallistua. Naisia ei pidä jättää epävirallisten keskusteluryhmien ulkopuolelle tai unohtaa kutsua kokouksiin.

Vähemmistönä olevan sukupuolen suosiminen / naisprofessori: Virantäytöissä tulisi suosia vähemmistönä olevaa sukupuolta. Kun seuraava professuuri laitetaan hakuun, viran alan voisi määrittää siten, että siihen olisi päteviä naishakijoita.

Marginaalin ja ytimen välisen kuilun kaventaminen: Tutkimusstrategiaa tarkistettaessa tulisi miettiä myös sukupuoliulottuvuutta: ovatko ydinalueiksi määritellyt miehille tyypillisiä tutkimusalueita?

Yleisesti erilaisten strategioiden ja suunnitelmien sukupuolivaikutusten ennakointi.

Urakehityksen tukeminen sukupuolesta riippumatta: Väitelleiden naisten asemaan tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Virantäyttöjen tulisi olla oikeudenmukaisia. Jos tasa-arvoasiasa selvitetään pidemmälle, virantäyttölausunnot olisi hyvä selvityksen kohde.

Perheen ja työn yhteensovittaminen: On kiinnitettävä huomiota siihen, että sekä miehet että naiset kokevat olevansa oikeutettuja perhevapaisiin. Myös työn tulisi joustaa perhetilanteen niin vaatiessa.

Kiusaaminen ja sukupuoli häirintä: Lainsäädännön ja yliopiston sääntöjen tulisi olla kaikkien työntekijöiden tiedossa. Esimiehen tulee puuttua tilanteeseen asianmukaisin toimenpitein ja olla selvillä säännöistä.

11. EPILOGI

Tiedotusopin laitoksen tasa-arvoa käsittelevä kehittämispäivä järjestettiin 29.8.2006 Varalan urheiluopistolla. Laitoksen henkilökunta oli saanut etukäteen luettavakseen luonnoksen tasa-arvoselvityksestä. Pohdin tässä loppukaneetissani kehittämispäivän keskusteluja ja ryhmätöitä sekä selvityksen saamaa vastaanottoa.

Kehittämispäivään osallistui huomattava osa laitoksen henkilökunnasta, selvästi yli puolet. Tilaisuus alkoi Tasa-arvosta lisäarvoa -projektin johdatuksella tasa-arvokäsitteistöön ja periaatteisiin. Tapio Rissanen, Minna Leinonen ja Hanna-Leena Autio herkistivät yleisön pohtimaan sukupuolen merkitystä työelämässä. Tämän jälkeen pidin oman alustukseni selvitysluonnoksen pohjalta. Ilmapiiri oli positiivinen, keskustelu vilkasta ja mitä ilmeisimmin selvitysluonnosta oli luettu. Mukaillen erästä haastateltavaa, selvitys ei ollut kadonnut akateemiseen suoriteteollisuuteen vaan soveltavana tutkimuksena saavutti ne ihmiset, joiden arkea ja työympäristöä se käsittelee.

Tämän jälkeen Leinonen ja Rissanen ohjasivat osallistujat ryhmätöiden tekoon selvitystyön esille nostamien ongelmakohtien pohjalta. Tehtävänanto oli seuraava:

Mikä on tavoitetila (visio) ryhmän käsittelemällä osa-alueella?

Mitkä ovat tavoitteen saavuttamisen esteet?

Millaisin käytännön ratkaisuin esteet voidaan ylittää?

Osa-alueet

- Ura ja työssä kehittyminen
- Tuki ja arvostus
- Työilmapiiri ja johtaminen

Tehtävissä, kuten myös muussa keskustelussa, tuotiin useasti esille ”muun henkilökunnan” erityisyys verrattuna opetus- ja tutkimushenkilökuntaan. ”Muu henkilökunta” on luokka, joka on muodostettu selvityksessä lähinnä käytännön syistä. Pääasiassa se koostuu toimisto- ja hallintohenkilökunnasta, mutta laitoksella on myös työntekijöitä, jotka eivät ole tutkimuksen tai opetuksen tehtävissä eivätkä toimisto- tai hallintotehtävissä. Tutkimuksen ja opetuksen työntekijöiden ura laitoksella alkaa usein jo opiskeluajoista, kun taas suurin osa muusta henkilökunnasta on valmistunut toisista oppilaitoksista tai toisilta laitoksilta. Etenemisen ja työssä kehittymisen problematiikka on opettajille ja tutkijoille yhteinen, kun taas muun henkilökunnan kohdalla kysymykset ovat fragmentoituneempia ja/tai laitosrajat ylittäviä. Muun henkilökunnan problematiikka liittyy lähinnä työelämän yleisiin sukupuolikiisymyksiin, kun taas akateemiseen työelämään vaikuttaa myös oppiaine. Laitosta voisikin kuvata kaksijakoiseksi organisaatioksi, se on yhtäältä akateeminen yhteisö johon kuuluvat myös opiskelijat ja toisaalta työyhteisö, johon kuulutaan työsuhteen perusteella. Koska akateeminen ura saa usein keskusteluissa enemmän huomiota, niin nyt huomiota haluttiin kiinnittää siihen, mitkä ovat muun henkilökunnan kehittymisen ja etenemisen mahdollisuudet; myös niistä tulisi keskustella ja tarjota informaatiota. Lisäksi ryhmäkeskustelu tuotti yhden ”muun henkilökunnan” kannalta merkittävän päätöksen: johtoryhmään tullaan ottamaan edustaja myös tästä henkilöstöryhmästä.⁵

Kiinnostavaa ryhmätöissä oli – minkä muutama ryhmä toikin esille – että sukupuoli katosi puheesta muun työviihtyvyyden taakse. Ehkä kysymyksenasettelu johdatti osallistujat muille urille. Johtajuus, arvostus ja urakehitys näyttävät mieltävän helposti sukupuolettomiksi, jos sukupuolta ei tuoda erityisesti esille. Toisaalta kyse voi siitä, että keskustelu (hierarkkisesti, työtehtävällisesti ja sukupuolisesti) heterogeenisessä ryhmässä on helpompaa, sujuu soljuvammin, kun puhutaan työstä ja työntekijöistä sukupuoletta. Näin ollen teimme tätä selvitystä suunniteltaessa oikean ratkaisun, kun päädyimme käyttämään aineistona haastatteluja eikä ryhmäkeskusteluja. Tällöin sukupuoli olisi helposti kadonnut jo kättelyssä.

Ryhmien kommentissa urasta ja työssä kehittymisestä tuli esille selvityksestä tuttuja teemoja, kuten pitkän tähtäimen henkilöstöpolitiikka, jossa myös laitos on sitoutunut työntekijään eikä vain toisin päin. Myös ohjauksen tarpeellisuutta urakehitykselle korostettiin. Toisaalta esille

⁵ Mukana on jo aiemmin ollut amanuenssi Helvi Miettinen, mutta hän on toiminut sihteerinä.

tuli, että uralla eteneminen ei ole ainoa mahdollisuus kehittyä työssä vaan omissa työtehtävissä paremmaksi oppiminen on myös kehittymistä. Lisäksi esille tuli eräs sukupuolten tasa-arvon kannalta merkittävä asia. Selvityksen mukaanhan perheen ja työn yhdistäminen ei ole ongelma laitoksella. Kyselylomake ei kuitenkaan saavuttanut niitä henkilöitä, jotka olivat juuri sillä hetkellä vanhempainvapaalla. Voi siis olla, että kuva tästä alueesta jäi todellista ruusuisemmaksi. Keskustelussa tuotiin esille tärkeä ongelmakohta koskien työn ja perheen yhdistämistä: vanhempainlomalle jäävien poissulkeminen henkilökunnan Tiedopet-sähköpostilistalta haittaa tiedonkulkua. Eräs seuraushan voi olla, että listalta suljettu ei saa tietoonsa mahdollisia työtilaisuuksia. Tilaisuudessa tehtiinkin päätös, että vastaisuudessa vanhempainvapaalla olevat voivat halutessaan pysyä listalla.

Tukea ja arvostusta käsitelleet ryhmät painottivat huomatuksi tulemisen ja kuuntelun (vastakaiun) tärkeyttä. Ongelmina nähtiin laitoksen hierarkkisuus, professorikunnan miesvaltaisuus, ohjaamisen puutteet ja myös yksin pärjäämisen vaatimusta kritisoitiin. Tärkeä näkökohta oli, että toisten työtä ja työaikaa tulee kunnioittaa huomioimalla vaikkapa sen, että pienten lasten vanhemmille vaikeaa osallistua kello neljän jälkeen järjestettäviin tilaisuuksiin. Kaikki työntekijät tulee siis huomioida tasaveroisina henkilökunnan jäseninä, mutta ottaen huomioon myös erilaisuudet, kuten elämäntilanteen asettamat vaatimukset.

Myös työilmapiirin ja johtamisen kohdalla tuotiin esille, että eri työntekijäryhmiä tulisi arvostaa yhtä lailla. Myös ”muulle henkilökunnalle” tulisi tarjota työssä kehittymisen mahdollisuuksia. Pohdittiin myös sitä, haittaako hallintotehtävistä johtuva kiire (väitöskirjojen) ohjausta. Todettiin, ettei kiireelle tulisi kuitenkaan antaa liikaa valtaa vaan olisi pyrittävä vastaamaan kysymyksiin ja antamaan aikaa jatko-opiskelijoille. Ilmapiiriin liittyen korostettiin avoimen keskustelun, yhteisen ongelmanratkaisun ja päätöksenteon läpinäkyvyyden merkitystä sekä yhteisten, epävirallistenkin tilaisuuksien ja tutustumisen tärkeyttä.

Lopuksi vielä muutama huomio sähköpostitse ja keskusteluissa saamastani palautteesta. Muutamat, mielestäni tärkeät kommentit koskivat käsitteiden määrittelyä. Naistutkimuksen sisällä operoiminen on erilaista kuin tasa-arvotyö, jossa muiden oppialojen tutkijat ja muissa kuin tutkimustehtävissä työskentelevät kohtaavat käsitteet, jotka saattavat olla heille vieraita.

Pari haastateltavaa oli puhunut maskuliinisesta toimintakulttuurista ja perinteistä. Esitin nämä lausunnot ensin tekstissäni todeten, että haastateltavat kertovat toimintakulttuurin olevan maskuliinisen. Mutta mitä sitten maskuliininen tarkoittaa, minulta kysyttiin. Entä mitä tarkoittaa miestapainen?

Minulle on syntynyt mielikuva, että näiden käsitteiden avaaminen vähentää tietynlaista ärtymystä, jota ne saattavat herättää. On tärkeää todeta, että miestapaisuus ei tarkoita sitä, että kaikki miehet käyttäytyisivät tasa-arvon kannalta huonoilla tavoilla. Myöskään 'maskuliininen' ei ole yksiselitteinen käsite. Selvityksessä tulee esille, että sitä käytetään monessa merkityksessä. Se voi kuvata vastakkainasettelua, jossa 'kovat' eli maskuliiniset arvot tai tutkimuskohteet asettuvat 'pehmeitä' eli feminiinisiä vastaan. Se voi kuvata arvomaailmaa, jossa miehet tai miehiin liitetyt piirteet asettuvat naisia ylemmiksi. Se voi kuvata vuorovaikutusta, johon täysivaltainen osallistuminen on helpompaa miehille kuin naisille. Käsitteiden avaamisen merkityksen lisäksi kannattaa kuitenkin ottaa huomioon myös Rosi Braidottin (2006, 74) tukeutuen Dyeriin (1997) esittämä ajatus dominoivien käsitteiden, kuten valkoisuus ja maskuliinisuus, tyhjyydestä. Ne ovat vakiintuneita käsitteitä, mutta niiden sisällöt eivät ole yhtä selviä kuin hierarkiassa alemmiksi asettuvien vastinpariensä, 'musta' tai 'feminiinisyys'. Voi myös pohtia Liisa Husun (2005b) esittämää kritiikkiä valtavirran miestutkijoita kohtaan: heille on edelleen mahdollista tutkia yhteiskuntaa tuntematta sukupuolen teoretisointeja.

12. KIRJALLISUUS

- Aisenberg, Nadya & Harrington, Mona 1988: *Women in the Academe: Outsiders in the Sacred Groove*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Benokraitis, Nijole & Feagin, Joe 1995: *Modern Sexism. Blatant, Subtle and Covert Discrimination*. Second Edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Braidotti, Rosi 2006: *Transpositions: on nomadic ethics*. Cambridge: Polity Press.
- Butler, Judith 1997: *Excitable speech. A Politics of the Performative*. NY: Routledge.
- Duncan, Colin & Loretto, Wendy 2004: Never the Right Age? Gender and Age-Based Discrimination in Employment. *Gender, Work & Organization*, 11:1, 95-115.
- Dyer, Richard 1997: *White*. London: Routledge.
- Garfinkel, Harold 1967: *Studies in Ethnomethodology*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Gherardi, Silvia 1995: *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage.
- Giddens, Anthony 1984: *The constitution of society: outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Habermas, Jürgen 1987: *Knowledge and human interests* (transl. by Jeremy J. Shapiro). Cambridge: Polity Press.
- Hochschild, Arlie Russell (1983) 2003: *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, Calif.: University of California Press.
- Hoikkala, Tommi 1996a: Esipuhe. Teoksessa Hoikkala (toim.) *Miehenkuvia. Välähdyksiä nuorista miehistä Suomessa*. Gaudeamus, Helsinki.
- Hoikkala, Tommi 1996b: Lopuksi. Välähdys nuoresta miehestä Suomessa. Teoksessa Hoikkala (toim.) *Miehenkuvia. Välähdyksiä nuorista miehistä Suomessa*. Gaudeamus, Helsinki.
- Huhta, Liisa ym. 2005: Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino ja tasa-arvovaltuutettu, Tampere.
- Husu, Liisa 2001: *Sexism, support and survival in Academia: academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsinki: University of Helsinki, Department of Social Psychology.
- Husu, Liisa 2005a: Sosiaalinen tuki naisten tutkijanuralla. Teoksessa Aittola & Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Gaudeamus, Helsinki.

- Husu, Liisa 2005b: Tiedepolitiikka ja sukupuoli. Teoksessa Liisa Husu ja Kristina Rolin (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, Arto 2000: *Panssaroitu maskuliinisuus*. Mies, väkivalta ja kulttuuri. Tampere: TUP.
- Jokinen, Eeva 2005: *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, Raija 2004: *Hullua rakkautta ja sopimustohtoreita*. Jyväskylä: Minerva, Jyväskylän yliopisto, Kopijyvä.
- Kantola, Johanna 2005: *Mykät, kuuro ja kadotetut. Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin yliopiston valtio-opin laitoksella*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa 1987: Ainokaiset työyhteisössä: haastattelututkimus työn sukupuolenmukaisen eriytymisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, Kaisa ja Ojala, Leenamajja 1999: *Tasa-arvoinen ja hyvä työpaikka. Tutkimus työyhteisöjen tasa-arvosta ja työpaikan hengestä*. Keskusteluraportti. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Helsinki.
- Kinnunen, Merja 2001: *Luokiteltu sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi 1996: Johdanto: naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa Kinnunen & Korvajärvi (toim.): *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- Kortteinen, Matti 1992: *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Luuppala, Sanna 2006: *Sukupuolten välinen tasa-arvo yliopiston laitoksella*. Sosiaalipolitiikan julkaisematon kandidaatintutkielma, Tampereen yliopisto.
- Mustola, Kati & Vanhala, Anna 2004: Seksuaalivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Lehtonen & Mustola (toim.) *"Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. ESR tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.
- Naskali, Päivi 2004: *"Eihän meillä ole mitään ongelmia": henkilökunnan ja opiskelijoiden kokemuksia tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteutumisesta Lapin yliopistossa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Nätkin, Ritva 1997: *Kamppailu suomalaisesta äitiydestä: maternalismi, väestöpolitiikka ja naisten kertomukset*. Helsinki: Gaudeamus.
- Reuna, Veer 1998: *Perhebarometri 1998. Vastuu perheen arjessa*. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos.

- Sacks, Harvey 1972: An Initial Investigation of the Usability of Conversational Data for Doing Sociology. Teoksessa David N. Sudnow (toim.) *Studies in Social Interaction*. NY: Free Press, 31–74.
- Salmi, Minna 2004: Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Salmi & Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes.
- Siltala, Juha 1994: *Miehen kunnia. Modernin miehen taistelu häpeää vastaan*. Helsinki: Otava.
- Sonnert, Gerhard & Holton, Gerald 1995: *Who Succeeds in Science? The Gender Dimension*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu – opas pulmatilanteissa*. Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunta, Tampereen yliopisto. www/uta.fi/tasa-arvo/
- Tasa-arvolaki 2005*. Tasa-arvoesitteitä 2005:2. Tasa-arvoyksikkö ja Tasa-arvoaltuutettu, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Tiedotusopin tutkimusstrategia*. Hyväksytty tiedotusopin laitosneuvostossa 13.6.2006.
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva 2001: *Voiko naista rakastaa? Avion ja eron karuselli*. Helsinki: WSOY.
- West, Candace & Fenstermaker, Sarah 2002: Doing Difference. Teoksessa Fenstermaker & West (toim.): *Doing Gender, Doing Difference*. New York: Routledge.
- West, Candace & Zimmerman, Don 1987: ‘Doing gender’. *Gender & Society* 1:2, 125–151.
- Ylijoki, Oili-Helena 1998: *Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisatio*. Tampere: Vastapaino.

13 LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

TÄYTTÖOHJE: Ole hyvä ja lue kysymykset huolella. Rengasta kustakin kysymyksestä vain yksi (ellei toisin mainita) parhaiten tilannettasi tai kokemustasi vastaavan vaihtoehdon numero. Avoimessa kysymyksessä vastaa sille varattuun tilaan.

A. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

A1. Sukupuoli

1. Nainen
2. Mies

A2. Ikäsi _____ vuotta

A3. Mikä on korkein tutkintosi?

1. Yo-tutkinto
2. Keskiasteen ammattikoulutus tai amk-tutkinto
3. Korkeakoulututkinto, kandidaatti
4. Korkeakoulututkinto, maisteri
5. Yliopistollinen jatkotutkinto, lisensiaatti
6. Yliopistollinen jatkotutkinto, tohtori

A4. Korkeimman tutkinnon suoritusvuosi? _____

A5. Mihin henkilöstöryhmään kuulut ammattinimikkeesi mukaan?

1. professori
2. yliassistentti, assistentti
3. lehtori, tuntiopettaja tai muu opettaja
4. tutkija (myös apurahatutkijat)
5. tutkimusapulainen
6. ATK-, hallinto- ja toimistohenkilökunta
7. suunnittelu, tietopalvelu, koordinointi, toimittajat ja tiedottajat

A6. Vastaako nykyinen ammattinimikkeesi työtehtäviäsi?

1. Kyllä
2. Ei, missä suhteessa ei vastaa _____

A7. Miten pitkään olet ollut Tampereen yliopiston palveluksessa?

_____ vuotta

A8. Miten pitkään olet ollut nykyisen tyypissä tehtävässä?

_____ vuotta

A9. Millainen on palvelussuhteesi?

1. vakinainen
2. määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetty
3. määräaikainen sijainen
4. muu määräaikainen
5. työskentelen apurahalla

A10. Kuvaile lyhyesti työuraasi yliopistolla. (Esim. kauanko olet ollut eri tehtävissä, työuran ”eteneminen” jne.)

B. TYÖAIKA**B1. Arvioi keskimääräinen viikkotyöaikasi päätoimissa.**

_____ tuntia

B2. Jos olet tehnyt virkatyöajan ylittävän määrän (37,5 t.) töitä, mitä syitä siihen on ollut? (Voit valita useita vaihtoehtoja.)

1. Töitä on liikaa työaikaan nähden.
2. En ehdi tekemään töitani mielestäni tarpeeksi hyvin työajalla.

3. Työpaikallani edellytetään ylitöiden tekemistä.
4. Jokin muu syy, mikä _____

B3. Arvioi työaikaasi. Miten ajankäyttösi jakautuu työtehtävien suhteen nykyään?

1. Opetustyö _____ %
2. Tutkimustyö _____ %
3. Erilaiset hallinto- ja toimistotehtävät (ml. suunnittelu- ja kehittämistoiminta, johtamistehtävät ja muut laitostehtävät) _____ %
4. Yhteiskunnalliset palvelut (esim. ulkoinen tiedotus, asiantuntijalausunnot) _____ %
5. Taiteellinen toiminta _____ %

B4. Teetkö virkatyön / apurahatyöskentelyn ohessa palkattua lisätyötä?

1. Kyllä, kuinka monta tuntia keskimäärin kuukaudessa _____
2. En

C. TYÖYHTEISÖ JA TYÖILMAPIIRI

C1. Miten seuraavat luonnehdinnat vastaavat kokemustasi laitoksen työskentelyilmapiiristä?

	Vastaa erittäin huonosti	Vastaa melko huonosti	Ei vastaa hyvin eikä huonosti	Vastaa melko hyvin	Vastaa erittäin hyvin
1. Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki.	1	2	3	4	5
2. Saan apua työtovereiltani.	1	2	3	4	5
3. Minua arvostetaan työyhteisössäni.	1	2	3	4	5
4. Liiallinen kilpailu heikentää työilmapiiriä	1	2	3	4	5
5. Esimieheni kannustaa minua.	1	2	3	4	5
6. Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti.	1	2	3	4	5
7. Esimieheni ja alaisten välillä on ristiriitoja	1	2	3	4	5
8. Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen	1	2	3	4	5
9. Saan riittävästi tietoa työpaikkaani koskevista asioista.	1	2	3	4	5
10. Työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista.	1	2	3	4	5

C2. Jos työilmapiirissä on mielestäsi jotain ongelmia tai ristiriitoja, kerro millaisia

C3. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa tilanteissa?

	Kyllä	En	Kysymys ei ole ollut ajankohtainen
1. Työtehtävien jaossa	1	2	3
2. Urakehityksessä	1	2	3
3. Palkkauksessa	1	2	3
4. Työtilojen tai -välineiden jaossa	1	2	3
5. Pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	1	2	3
6. Virkoja täytettäessä	1	2	3
7. Sijaisuuksia jaettaessa	1	2	3
8. Työmäärän jakautumisessa	1	2	3
9. Tiedonsaannissa uusista tehtävistä	1	2	3
10. Muussa, missä	1	2	3

C4. Vastaa tähän, jos vastasit johonkin edellisen kysymyksen vaihtoehtoista myöntävästi. Mistä arvelet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

	Kyllä	Ei
1. Iästäsi	1	2
2. Sukupuolestasi	1	2
3. Asemastasi	1	2
4. Mielipiteistäsi	1	2
5. Seksuaalisesta suuntautumisestasi	1	2
6. Terveystilastasi tai vammasta	1	2
7. Pienten lasten huoltajuudesta	1	2
8. Raskaudestasi	1	2
9. Syntyperästäsi	1	2
10. Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi	1	2
11. Muusta, mistä	1	2

C5. Kuvaile kokemaasi eriarvoista kohtelua.

C6. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

1. Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä.
2. Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä.
3. Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemiseen.

D. JAKSAMINEN**D1. Miten koet työn rasittavuuden muuttuneen viime vuosina?**

	Vähentynyt tuntuvasti	Vähentynyt hieman	Pysynyt ennallaan	Lisääntynyt hieman	Lisääntynyt tuntuvasti
1. Henkinen rasitus on	1	2	3	4	5
2. Ruumiillinen rasitus on	1	2	3	4	5
3. Kiire on	1	2	3	4	5

D2. Miten paljon olet kokenut epävarmuutta seuraavien asioiden suhteen viimeisen parin vuoden aikana nykyisessä työpaikassasi?

	En lainkaan	Hyvin vähän	Melko vähän	Melko paljon	Erittäin paljon
1. Työn jatkuvuus	1	2	3	4	5
2. Omien taitojen riittäminen	1	2	3	4	5
3. Jaksaminen	1	2	3	4	5
4. Muutokset työn organisaatiossa	1	2	3	4	5
5. Muutokset palkkauksessa	1	2	3	4	5
6. Muuta, mitä	1	2	3	4	5

D3. Miten tärkeiksi koet seuraavat asiat työssäsi?

	Ei lainkaan merkitystä	Hyvin vähän merkitystä	Melko vähän merkitystä	Melko tärkeiksi	Hyvin tärkeiksi
1. Arvostuksen kokeminen työstäni	1	2	3	4	5
2. Tasa-arvoinen työyhteisö	1	2	3	4	5
3. Monipuoliset työtehtävät	1	2	3	4	5
4. Työn itsenäisyys	1	2	3	4	5
5. Joustavat työn järjestelyt	1	2	3	4	5
6. Hyvä työilmapiiri	1	2	3	4	5
7. Joustava työaika	1	2	3	4	5
8. Hyvät työkaverit	1	2	3	4	5
9. Hyvät suhteet opiskelijoihin	1	2	3	4	5
10. Vastuu	1	2	3	4	5
11. Uuden oppiminen	1	2	3	4	5
12. Oma päätösvalta omasta työstä	1	2	3	4	5
13. Kutsumus	1	2	3	4	5
14. Palkka	1	2	3	4	5
15. Jokin muu asia, mikä	1	2	3	4	5

E. PALKKAUS**E1. Viimeksi kuluneen kuukauden bruttopalkkani / apurahani päätoimesta lisineen oli**

_____ euroa

E2. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

1. Kyllä
2. Ei, missä suhteessa ei vastaa _____

3. En osaa sanoa

E3. Mielestäni palkkaukseni on verrattuna muita samaa tai vastaavantasoista työtä yliopistoissa tekevien ansioihin

1. Oikeudenmukainen
2. Epäoikeudenmukainen, millä tavalla _____

3. En osaa sanoa

E4. Miten tärkeitä työn sisältö ja palkka ovat sinulle suhteessa toisiinsa?

1. Sisältö huomattavasti palkkaa tärkeämpi
2. Sisältö jonkin verran palkkaa tärkeämpi
3. Sisältö ja palkka yhtä tärkeitä
4. Palkka jonkin verran sisältöä tärkeämpi
5. Palkka huomattavasti sisältöä tärkeämpi

E5. Viimeksi kuluneen kuukauden tulot sivutoimesta olivat

_____ euroa

E6. Jos työhösi kuuluu matkustamista, onko sinulle korvattu kaikki matkakulut mukaan lukien päivärahat?

1. Kyllä
2. Ei, mistä syystä _____

3. En osaa sanoa

F. TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN**F1. Onko sinulla huollettavia lapsia?**

1. Kyllä, lkm _____ ikä/iät _____
2. Ei

F2. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa
4. Kysymys ei ole ajankohtainen

F3. Oletko käyttänyt jotakin seuraavista vapaista viimeisen viiden vuoden aikana?

	Kyllä	En	Kysymys ei ole ollut ajankohtainen
1. Ollut hoitamassa kotona sairasta lasta joitakin päiviä kerrallaan	1	2	3
2. Ollut kotona äitiys- tai isyysvapaalla	1	2	3
3. Ollut kotona vanhempainvapaalla	1	2	3

4. Ollut kotona hoitovapaalla saaden kotihoidon tukea	1	2	3
5. Ollut kotona osittaisella hoitovapaalla tehden lyhennettyä työaika	1	2	3
6. Ollut poissa töistä pakottavista perhesyistä (sairauden tai onnettomuuden takia; koskee esimerkiksi lähiomaisen tai lastenhoitajan sairastumista)	1	2	3

OHJE: Jos et ole käyttänyt edellä mainittuja vapaita, siirry kohtaan G.

F4. Jos olet ollut äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu?

	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti	En osaa sanoa
1. Esimiehet	1	2	3	4
2. Työtoverit	1	2	3	4

F5. Jos olet pitänyt vapaata lapsen tai omaisen sairauden takia, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu?

	Myönteisesti	Neutraalisti	Kielteisesti	En osaa sanoa
1. Esimiehet	1	2	3	4
2. Työtoverit	1	2	3	4

F6. Onko em. vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla?

1. Ne on nähty ansioina.
2. Niillä ei ole ollut vaikutusta.
3. Ne ovat haitanneet asemaani.
4. Työtehtäväni olivat muuttuneet poissa ollessani.
5. Palatessani työtehtäviäni ei enää ollut.

G. SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU

G1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi

	Kyllä	Ei
1. Esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	1	2
2. Puhunut kaksimielisyyksiä tai härskeyksiä, jotka koet loukkaaviksi.	1	2
3. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi.	1	2

4. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla.	1	2
5. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla.	1	2
6. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi.	1	2
7. Tehnyt muuta minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi, mitä _____	1	2

OHJE: Mikäli et ole kokenut häirintää, siirry kohtaan H.

G2. Kenen taholta olet kokenut tällaista häirintää nykyisessä työpaikassasi?

1. Työtoverin
2. Esimiehen
3. Alaisen
4. Opiskelijan
5. Jonkun muun, kenen? _____

G3. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

1. Kyllä
2. Ei

G4. Kerro omin sanoin kokemastasi häirinnästä ja miten se on vaikuttanut työmotivaatioosi, hyvinvointiisi ja työilmapiiriin.

H. SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO ----- LAITOKSELLA

H1. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi nykyisellä työpaikallasi

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5
2. Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5
3. Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5
4. Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5
5. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
6. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään. Perustelu _____ _____	1	2	3	4	5
7. Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5
8. Naiset ja miehet osallistuvat yhtälailla päätöksentekoon. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5
9. Työpaikallani ei ole sukupuolista häirintää. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5
10. Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Perustelu _____ _____ _____	1	2	3	4	5

**H2. Millainen on sinun visiosi hyvästä ja tasa-arvoisesta ----- laitoksesta?
Mitä tasa-arvon edistämiseksi voisi mielestäsi tehdä?**

H3. Kommentteja kyselystä

Alkuperäisen lomakkeen suunnittelu:
Tasa-arvosta lisäarvoa -hanke
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto, 2005

Liite 2. Haastattelujen kysymysrunko

Ura-teema:

Milloin olet tullut tiedotusopin laitokselle töihin?

Minkälaisissa tehtävissä olet laitoksella toiminut?

Kuvaa nykyisiä tehtäviäsi.

Mikä sai sinut hakeutumaan tiedotusopin laitokselle ko. työtehtäviin?

Mitkä olivat uraodotuksesi kun tulit laitokselle?

Miten odotukset ovat toteutuneet? / Ovatko ne muuttuneet? Miksi?

Oletko hakenut laitokselta muita töitä? Onko tarjottu virkoja tai sijaisuuksia?

Minkälaisia kokemuksia sinulla on virantäytöistä?

Tuki-teema:

Minkä henkilöstöryhmien edustajien kanssa olet työskentelemässä päivittäin / viikoittain?

Onko yhteistyö näiden ryhmien kanssa sujuvaa?

Minkälaista tukea olet saanut työssäsi?

Onko joskus on jäänyt yksin, ilman tukea? Milloin?

Minkälaista tukea kaipaisi?

Miten olet itse auttanut kollegoitasi?

Entä autatko muihin henkilöstöryhmiin kuuluvia heidän työssään? Teetkö yhteistyötä?

Arvostus:

Mitä puolia arvostat työssäsi ja mistä olet siinä kiinnostunut?

Arvostavatko muut samoja asioita? Mitä arvostetaan?

Minkälaista työntekijää / mitä muiden tekemiä työtehtäviä arvostat erityisesti?

Onko tiedotusopissa oppiaineena (oppiainelaitoksena) jotain erityisiä arvostuksia ja hierarkioita?

Vaikuttavatko ne joillain tavoin omaan asemaasi?

Minkälaisia erontekoja, klikkejä ja jännitteitä työpaikaltasi löytyy?

Tulkintakysymykset:

Vaikuttaako sukupuoli urakehitykseen? Miksi?

Mistä laitoksen johdon miesvaltaisuus mielestäsi johtuu?

Miksi väitelleistä on ollut pienempi osa naisia kuin miehiä, vaikka naisten osuus on jo pitkään ollut suurempi perustutkinnon suorittaneista?

Mistä luulet johtuvan sen, että naiset kokevat saavansa vähemmän tukea/apua työssään kuin miehet?

Liittykö sukupuoli jollain tavalla laitoksen työilmapiiriin? Eri ryhmittymien välisiin suhteisiin?

Lopuksi:

haluatko vielä mainita jostain sukupuolten tasa-arvoon liittyvästä seikasta, jota ei kysymyksissä ole huomioitu?

Onko vastauksissasi jotain, mistä sinut voidaan tunnistaa?

Tampereen yliopisto tänään ja huomenna -sarjassa aikaisemmin ilmestyneet

Published in University of Tampere today and tomorrow

- 1 Esittelyjärjestelmän ja hallinnon kehittäminen. Seminaariraportti (1981)
- 2 Ehdotus Tampereen yliopiston henkilöstöpoliittiseksi ohjelmaksi. HEPO 1 –työryhmän ehdotus (1981)
- 3 Henkilöstön kielikoulutuksen selvitystyö (1981)
- 4 Opetusjaostotutkinnot kehittämislain piiriin. Toimikunnan raportti (1981)
- 5 Tampereen yliopiston kesäyliopistotoimikunnan muistio (1981)
- 6 Kiinteistöyksikön KTS 1982-86 (1981)
- 7 Attila-työryhmän muistio (1982)
- 8 Hallintoasetustoimikunnan ehdotus (1982)
- 9 Kansantalouden koulutusohjelman opiskelijavalinnan ongelmia Rehtorin asettaman toimikunnan muistio (1982)
- 10 Lukuvuosina 1970/71-1981-82 Tampereen yliopiston tiedekunnissa suoritettut lisensiaatitutkinnot ja hyväksytyt väitöskirjat (1982)
- 11 Sanojenkäsittelytyöryhmän ehdotus (1982)
- 12 Opetusjaostojen hallinnollisen aseman uudelleen järjestäminen (1983)
- 13 Yliopettajan virkojen muuttamista koskeva selvitys (1983)
- 14 Silmäys Tampereen yliopiston asemaan korkeakoululaitoksessa (1983)
- 15 Tampereen yliopiston liikunta- ja palvelutyöryhmän muistio (1983)
- 16 Selvitys Tampereen yliopiston henkilöstökoulutus-toiminnan vaiheista vuosilta 1973-1983 (1983)
- 17 Korkeakoulutuksen tutkimus Tampereen yliopistossa (1984)
- 18 Atk:n hyödyntämistä yliopistossa suunnittelevan työryhmän muistio (1984)
- 19 Tieteentutkimus Tampereen yliopistossa (1984)
- 20 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: yhteiskuntatieteellinen tiedekunta (1984)
- 21 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: humanistinen tiedekunta (1984)
- 22 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: taloudellis-hallinnollinen tiedekunta (1984)
- 23 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: lääketieteellinen tiedekunta (1984)
- 24 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: kasvatustieteiden tiedekunta (1984)
- 25 Opintosuoritusrekisteriin liittyvät ongelmat. Rehtorin asettaman työryhmän raportti (1984)
- 26 Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen Hämeenlinnan toimipaikan kehittäminen v. 1984-1990 (1984)
- 27 Tampereen yliopiston henkilöstön osallistuminen yliopiston ulkopuoliseen henkilöstökoulutukseen vuosina 1973-83 sekä sisäisen ja ulkopuolisen henkilöstökoulutuksen sisältöjen ja kohderyhmien tarkastelua (1984)
- 28 Kansanperinteen laitoksen soitinkokoelman sijoittaminen. Työryhmän muistio (1984)
- 29 Opetusjaostojen opiskelijavalinta 1970-1984 (1985)
- 30 Tampereen yliopiston kansainvälisten asiain keskus. Center for International Programs – University of Tampere. Suunnitteluryhmän muistio (1985)
- 31 Hallinnon atk Tampereen yliopistossa. Muistio (1985)
- 32 Muistio vakuutusalan tiedekuntaopetuksen kehittämisestä (1985)
- 33 Sopimustutkimusopas. Toimittanut Matti Jussila ja Juhani Pehkonen (1985)
- 34 Tampereen yliopiston avoimen korkeakouluope-tuksen järjestämistä pohtineen työryhmän muistio (1986)
- 35 Kunnallisopetuksen kehittämistyöryhmän raportti (1987)
- 36 Kansantalouden koulutusohjelman asema ekonomin tutkinnossa, kansantaloustieteen laitoksen opiskelijavalinta ja koulutusohjelman vaihdot. Rehtorin asettaman työryhmän muistio (1987)
- 37 Ympäristöpolitiikan tutkimuksen ja opetuksen kehittäminen Tampereen yliopistossa. Rehtorin asettaman työryhmän muistio (1987)

- 38 Työtieteellisen jatkokoulutuksen järjestäminen Tampereen yliopistossa. Rehtorin asettaman suunnittelutyöryhmän raportti (1987)
- 39 Selvitys Tampereen yliopiston henkilöstön koulutus-tarpeista (1988)
- 40 Nuorisotyön koulutuksen kehittämistyöryhmän ra-portti (1988)
- 41 Informaatiojärjestelmän kehittämistä pohtineen työ-ryhmän muistio (1988)
- 42 Sopimustutkimusopas. Toimittanut Marja Jukola-Aho (1989)
- 43 Matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan perus-tamisesta Tampereen yliopistoon (1989)
- 44 Tampereen yliopiston ja kansaneläkelaitoksen yhteis-työsuunnitelmat (1989)
- 45 MS-DOS –käyttäjän ohjelmaopas (1990)
- 46 Venäjän tutkimuksen opintokokonaisuus (Russian Studies Program) (1991)
- 47 Kansainvälisen henkilövaihdon lisääminen lähi-vuosina (1991)
- 48 Kansantaloustieteen koulutusohjelman opiskelijavalinnan kriteereitä ekonomin tutkinnossa pohtivan työryhmän muistio (1992)
- 49 Tutkintorakennetyöryhmän muistio (1993)
- 50 Yleisen vakuutustutkinnon suunnittelutyöryhmän muistio (1994)
- 51 Nuorisotyön tutkinnon suunnittelutyöryhmän muistio (1994)
- 52 Muistio kansainvälisen opiskelijavaihdon kehittämistarpeista (1995)
- 53 Nuorisotyön koulutuksen kehittäminen ja sosiaali-pedagogiikan opetuksen käynnistäminen. Rehtorin asettaman työryhmän muistio (1995)
- 54 Vakuutusalan koulutuksen järjestämisen puiterat-kaisu. Rehtorin asettaman työryhmän muistio (1996)
- 55 Opetuksen ja tutkimuksen tietostrategia. Mihin opetus ja tutkimus pyrkivät? Minne ne eivät halua joutua? Rehtorin asettaman työryhmän muistio (1997)
- 56 Kaikki hyvin työssä? Tutkimus Tampereen yliopis-ton työoloista (1999)
- 57 Tampereen yliopiston opettajankoulutuksen strategia vuosille 2000-2004. Rehtorin asettaman työryhmän muistio (2000)
- 58 Selvitysmiesten raportit 2000. Rehtorin asettamien selvitysmiesten raportit (2000)
- 59 Tutkijana Tampereen yliopistossa. Tutkimushenki-löstö oman ammatillisen osaamisensa arvioijana ja kehittäjänä (2001)
- 60 Tampereen yliopiston työolotutkimus (2002)
- 61 "Sitä ei voi enää nimittää pelkäksi vitsailuksi" Selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta Tampereen yliopistossa (2003)
- 62 Tasa-arvo opettajankouluttajan silmin. Tampereen yliopiston opettajankouluttajien näkemyksiä tasa-arvosta sekä sukupuolen merkityksestä koulussa ja opettajankoulutuksessa (2003)
- 63 Mentorointi osaamisen ja hiljaisen tiedon välittäjänä. Tutkimus Tampereen yliopiston henkilöstön-kehittämisyksikön mentorointiohjelmasta (2003)
- 64 Yksi lukuvuosi – neljä periodia. Lukuvuosi-työryhmän muistio (2003)
- 65 Neljän suomalaisen monialaisen yliopiston hallinnon itsearvioinnin yhteenvetoraportti (2004)
- 66 Neljän monialaisen yliopiston hallinnon arviointi. Ulkoisen arviointiryhmän raportti (2004)
- 67 Opinnäytetyö ja sen ohjaus. Ajatuksia ja esityksiä hyvistä käytänteistä (2005)
- 68 Research Evaluation 2004. Panel Reports (2005)
- 69 Research evaluation of the University of Tampere 2004. Final report (2005)
- 70 Tutkimusetiikka ja hyvien tutkimuskäytäntöjen edistäminen Tampereen yliopistossa (2005)
- 71 Tampereen yliopiston tilastokirja 2004 (2005)
- 72 Tampereen yliopiston tilastokirja 2005 (2006)